

331.09598
AKH
P 21



**PERAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
KOTA SEMARANG DALAM MEMPERJUANGKAN
HAK-HAK PEKERJA UNTUK MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN**

TESIS

**Disusun dalm rangka memenuhi persyaratan
Program Magister Ilmu Hukum**

**Oleh :
Nurul Akhmad, SH
NIM. B.4A.097.046**

**PEMBIMBING :
Prof. Dr. IS. SUSANTO, SH**

**PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2000**

**PERAN SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
KOTA SEMARANG DALAM MEMPERJUANGKAN
HAK-HAK PEKERJA UNTUK MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN**

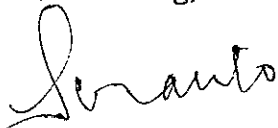
**Disusun oleh :
Nurul Akhmad, SH
NIM. B.4A.097.046**

Dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada Tanggal : 3 Juli 2000

**Tesis ini telah diterima
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar
Magister Ilmu Hukum**

Pembimbing,



**Prof. Dr. IS. Susanto, SH
NIP. 130 324 139**



**Mengetahui Ketua Program
Magister Ilmu Hukum,**



**Prof. Dr. Barda Nawawi Arief, SH
NIP. 130 350 519**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas segala rahmat dan karunia-Nya peneliti memperoleh hikmat, kebijaksanaan dan kesehatan sehingga dapat menempuh dan menyelesaikan tesis ini.

Penulisan tesis ini bertitik tolak dari keinginan sejauhmana peran SPSI dalam memperjuangkan hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan sejauhmana pan SPSI terhadap bekerjanya hukumdi Kota Semarang, khususnya di PT. Fumira dan PT. Nyonya Mener Semarang.

Penulisan ini tidak adakn dimulai dan selesai tanpa bimbingan dan bantuan yang sangat berharga dari Bapak Prof. Dr. I. S. Susanto, SH., yang memberikan masukan dan arahan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati peneliti sampaikan terima kasih yang tak terhingga dan sedalam-dalamnya kepada Beliau selaku pembimbing dalam penulisan ini.

Pada kesempatan ini juga peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Ir. H. Eko Budiharjo, MSc, selaku Rektor Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Barda Nawawi Arief, selaku Ketua Program Pascasarjana (Magister) Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
3. Bapak Yasin Tasyrif, SH, MH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
4. Bapak dan Ibu Dosen pengajar Program Pascasarjana (Magister) Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
5. Ketua DPRD Propinsi Jawa Tengah beserta staf yang telah memberikan bantuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian.

6. Bapak Ketua SPSI Jawa Tengah dan Ketua SPSI Kota Semarang yang telah banyak membantu selama dalam penelitian.
7. Direktur PT. Fumira dan PT. Nyonya Meneer Semarang yang telah memberikan ijin bagi peneliti dalam melakukan penelitian.
8. Seluruh Staf Administrasi yang banyak membantu kelancaran proses belajar mengajar di Program Pascasarjana (Masgister) Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang.
9. Rekan-rekan seperjuangan atas segala kerjasama dan jalinan hubungan yang baik selama ini.

Semoga segala bantuan dan jasa baiknya mendapat kehormatan dan balasan yang berlimpah dari Tuhan Yang Maha Kuasa, Amiin Yaa Robbal 'Alamin.

Semarang, Juni 2000

Peneliti

ABSTRACT

The numerous cases of lay-off (PHK) and the prevalence of demonstrations and industrial strikes in companies in Semarang area indicate the weakness of workers' protection and the unfulfilment of workers normative rights (the rights in obtaining work, on getting proper wage, on setting up organisation, on getting protection, on taking have, or carrying out strikes and on conducting negotiations).

Demonstrations and strikes take place because of the absence of agreement between workers and companies on workers' demands. What about, the role of Workers' Association (SPSI) as an organisation of workers which functions to protect and struggle for the workers' rights to improve their welfare ?

To solve the problem, a socio - juridical approach was chosen. The reason is that, juridically SPSI is an institution which carries out its function based on legal and social norms, whereas sociologically how the behaviour and social reality of the officials who serve to play their roles are observed.

In this study, the methods uses was a qualitative one, because the data were gathered by using a socio - juridical approach, which were descriptive in nature; that is the use of verbal and written words elicited from the people being observed.

The result of the study shows three findings as follows. First, SPSI has not yet been able to optimally play its role as a result of companies' pressures, the low quality of human resources, in the field of communication and legal proceedings, the low quality of legal customs among workers. Second, there are still quite many companies and which have not meet worker's normative rights. Third, quite many legal offences committed by companies are not legally processed because so far the measures taken by the Department of Man Power as a supervision of the execution of law is still the stage of encouraging law execution and not yet that of taking actions and giving actions.

Based on the description of the above problem, it is suggested SPSI be able to play an optimal role, as it is property required; that is as an organisation which protects and attends to the rights of workers to improve their welfare.

RINGKASAN

Banyaknya unjuk rasa dan mogok kerja di Wilayah Kota Semarang menjadi indikasi masih lemahnya perlindungan buruh dan banyaknya pelanggaran terhadap hak-hak normatif buruh di perusahaan-perusahaan, seperti hak untuk mendapatkan upah yang layak (UMR), hak untuk mendapatkan jaminan sosial, hak untuk berunding bersama, hak untuk cuti, hak kebebasan berserikat atau berorganisasi, hak untuk mogok, dan hak-hak lainnya yang bersifat normatif.

Unjuk rasa dan mogok harus segera disikapi, karena kalau terus terjadi dan berkepanjangan akan menimbulkan kerugian dan kekacauan yang lebih besar baik bagi buruh maupun perusahaan.

Berdasarkan pemikiran di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauhmana peran yang SPSI dalam melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja. Tujuan lain dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana peran SPSI terhadap bekerjanya hukum.

Pendekatan berpikir yang digunakan dalam penelitian ini adalah "Yuridis Sosiologis", dengan alasan, bahwa secara yuridis SPSI adalah merupakan lembaga yang menjalankan perannya berdasarkan norma-norma hukum, sedangkan secara sosiologis akan dilihat bagaimana latar belakang realitas sosial dari pengurus SPSI seperti latar belakang pendidikan, ekonomi, sosial, dan budaya, yang telah nyata berpengaruh terhadap pelaksanaan peran yang dilakukan SPSI.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan alasan data yang diperoleh dengan menggunakan pendekatan "Yuridis Sosiologis" bersifat deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Alasan lain digunakannya metode kualitatif dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menemukan makna yang lebih mendalam dan terinci dari obyek penelitian ini yaitu peran dari pengurus SPSI dalam melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara umum, SPSI belum bisa berperan secara optimal dalam memperjuangkan hak-hak pekerja untuk

meningkatkan kesejahteraan, hal ini disebabkan karena terbatasnya SDM di kalangan pengurus SPSI, khususnya di bidang organisasi, komunikasi dan hukum.

2. Kecuali PT. Fumira Semarang, banyak perusahaan yang belum memenuhi hak-hak normatif buruh secara utuh, terutama hak buruh untuk mendapatkan upah yang layak dan hak buruh untuk mengetahui neraca perusahaan.
3. Peran SPSI terhadap bekerjanya hukum masih lemah, hal ini terbukti masih banyak pelanggaran yang dilakukan pengusaha, yaitu berupa tidak dipenuhinya hak-hak normatif buruh secara utuh tetapi tidak tersentuh oleh hukum.

Mencermati uraian dan permasalahan tersebut di atas diperlukan saran untuk SPSI, agar SPSI dapat berperan secara optimal dan sebagaimana mestinya yaitu sebagai organisasi buruh atau serikat pekerja yang berfungsi untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
ABSTRAK	v
RINGKASAN	vi
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	5
C. Tujuan Penelitian	7
D. Metode Penelitian	8
1. Format Penelitian	8
2. Spesifikasi Penelitian	9
3. Lokasi Penelitian	11
4. Metode Pengumpulan Data	12
5. Jenis dan Sumber Data	16
6. Populasi Metode Sampling	18
7. Teknik Analisa Data	19
8. Teknik Pengecekan Validitas Data	21

E. Kerangka Teoritik	23
1. Teori Tentang Peran	23
2. Teori Sosiologi Hukum Tentang Peran	25
3. Teori Konflik	27
4. Teori Birokrasi	28
5. Teori Tentang Organisasi	30
6. Teori Bekerjanya Hukum	32
F. Sistematika Tesis	36

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Terhadap SPSI Sebagai Dasar Pelaksanaan Peran	37
B. Dasar Buruh Dalam Berserikat	41
C. Hukum Ketenagakerjaan dan Bekerjanya	42
D. Hak-hak Pekerja yang Diperjuangkan SPSI	48
E. Beberapa Hal yang Berhubungan dengan Hubungan Kerja Sebagai Dasar Pelaksanaan Peran	49
F. Tahap-Tahap Keluarga Sejahtera	90

BAB III	HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	
A.	Gambaran Umum Tentang SPSI Kota Semarang.	93
B.	Peran SPSI Dalam Memperjuangkan Hak Buruh Untuk Meningkatkan kesejahteraan	94
C.	Peran SPSI Terhadap Penegakkan Hukum Ketenagakerjaan	128
BAB IV	KESIMPULAN DAN SARAN	
A.	Kesimpulan	135
B.	Saran – saran	135
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN – LAMPIRAN		

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1. Terjadinya Intervensi ABRI Terhadap SPSI

Serikat Pekerja Seluruh Indonesia berdiri sejak tahun 1985, dan sejak itu intervensi ABRI dan Polisi dalam tubuh SPSI dilakukan. Intervensi militer dan Polisi diawali sejak diangkatnya Jendral Soedomo menjadi Menteri Tenaga Kerja RI.

Intervensi militer dan Polisi dalam tubuh SPSI disaraskan menekan buruh dan menguntungkan pengusaha¹. Dalam hal buruh melakukan unjuk rasa untuk menuntut hak-hak mereka yang dihadapi adalah, bahwa mereka harus berhadapan dengan kekuatan militer.².

Diakui oleh Ketua SPSI Jawa Tengah Tambah Sudjio, bahwa pada era orde baru campur tangan ABRI dalam tubuh SPSI sangat dominan, tetapi dalam era reformasi ini diharapkan tidak akan terjadi lagi. Peran SPSI betul-betul sepenuhnya akan ditujukan untuk memperjuangkan hak-hak buruh.³

1. Sejak dikeluarkannya Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.342/1988, tentang penyelesaian perselisihan buruh dan pengusaha.

2. Kasus Marsinah adalah contoh keterlibatan ABRI dan polisi yang seharusnya sebagai penyidik dalam kasus Marsinah tersebut.

3. Salah satu isi wawancara dengan Ketua SPSI Jawa Tengah, Bapak Tambah Sudjio.

2. Banyaknya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Krisis moneter yang berkepanjangan di negara Indonesia, telah membawa dampak negatif terhadap kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di segala bidang.

Dibidang ekonomi, krisis moneter yang berkepanjangan menyebabkan lembaga-lembaga ekonomi negara seperti BUMN, BUMS, dan lainnya banyak yang gulung tikar atau tidak dapat melakukan usahanya lagi, hal ini disebabkan karena sulit untuk mendapatkan kredit atau pinjaman uang dari bank sebagai modal untuk keperluan proses produksi barang dan membayar upah buruh atau pekerja.

Sebagai akibat dari banyaknya badan-badan usaha ekonomi yang gulung tikar atau tidak dapat melakukan usahanya itu maka banyak terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK), terutama di kota-kota besar yang wilayah atau daerahnya banyak perusahaan atau badan usaha seperti bank, perusahaan milik daerah, perusahaan milik swasta, dan badan usaha yang lainnya.

Masalah pemutusan hubungan kerja (PHK) dianggap oleh perusahaan sebagai cara yang paling tepat, cepat, dan tidak mengandung resiko yang tinggi untuk menghindari kebangkrutan perusahaan atau jatuh pailit, sehingga banyak perusahaan

melakukan PHK untuk menghindari kebangkrutan dan jatuh pailit.⁴

Dalam keputusan hubungan kerja pihak buruh atau tenaga kerja selalu pada posisi yang lemah dan dirugikan, hal ini terjadi karena buruh atau pekerja banyak yang tidak mengerti tata cara dan dasar hukum dari PHK.

Kelemahan buruh di bidang hukum seringkali dimanfaatkan oleh perusahaan (korporasi) yang dikemas dalam berbagai bentuk, yang pada dasarnya merugikan buruh atau pekerja. Keputusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan secara sepihak dan tidak dipenuhinya hak-hak normatif buruh oleh perusahaan dalam PHK menurut peneliti merupakan tindak kejahatan korporasi.⁵

Keputusan hubungan kerja (PHK) tidak hanya berdampak negatif terhadap pekerja saja, tetapi juga berdampak negatif terhadap keluarga, lingkungan, masyarakat, bangsa dan negara. Banyak Ibu-ibu menjadi stres karena suaminya terkena PHK. Banyak

4. Menurut Kepala Depnaker Kota Semarang yang disampaikan peneliti pada waktu wawancara.

5. Menurut Cleaner dan Yeager dalam buku "Kejahatan Korporasi" Karangan I.S. Susanto, mengatakan : langkah-langkah dalam menghadapi kejahatan korporasi berbeda dengan langkah-langkah yang digunakan dalam mengontrol kejahatan warungan atau bahkan bentuk-bentuk kejahatan *white-collar*.

anak-anak tidak bisa meneruskan sekolah karena orang tua terkena PHK. Meningkatnya tingkat kriminilitas saat ini juga sebagai akibat banyaknya PHK.⁶

SPSI sebagai organisasi serikat pekerja belum berperan sebagaimana mestinya, yaitu melindungi, membela dan meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja, hal ini terbukti dalam setiap dilakukannya PHK SPSI tidak bisa banyak berbuat.

Pekerjaan merupakan kebutuhan yang utama dan hakiki bagi kehidupan manusia, karena pekerjaan merupakan cara yang benar untuk mendapatkan uang guna memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidup sendiri dan keluarga. Dengan demikian pekerjaan merupakan kebutuhan bagi setiap orang yang sudah memiliki usia atau saatnya bekerja. Mengingat betapa urgen dan tinggi nilai suatu pekerjaan bagi kehidupan manusia, maka perlu adanya perhatian, pengawasan dan perlindungan terhadap buruh atau pekerja.

6. Harian Suara Merdeka Tanggal 12 Oktober 1998 memberitakan : bahwa Nyonya Sri Lestari warga Jl. Kanalsari setres karena suaminya terkena PHK, karena dalam kondisi krisis ini, justru anak-anak sedang membutuhkan banyak biaya sekolah. Ketiga anaknya kini masiih sekolah di SMP dan SMA. Untuk menghentikan studi mereka dirasakan berat, namun untuk membiayai terasa sulit. Jadilah dilema yang membuat pusing tujuh keliling.

3. Maraknya Unjuk Rasa dan Mogok Kerja Buruh di Wilayah Kota Semarang

Akhir-akhir ini, di Wilayah Kota Semarang marak terjadinya unjuk rasa dan mogok kerja yang dilakukan oleh para buruh atau pekerja untuk menuntut hak-haknya, seperti mogok kerja dan unjuk rasa buruh yang dilakukan oleh buruh atau pekerja PT. Nyonya Mener Semarang. Tuntutan buruh atau pekerja dilaksanakan dengan melalui aksi demonstratif yaitu beramai-ramai meninggalkan tempat kerja dan menuju ke gedung DPR Kotamadia Semarang maupun ke gedung DPR Jateng.

Unjuk rasa dan mogok kerja buruh atau pekerja terjadi karena kurang berperannya SPSI di perusahaan-perusahaan. Kurang berperannya SPSI di perusahaan-perusahaan karena banyak pengurus SPSI yang takut kehilangan kedudukan dan takut dimutasi apabila terlalu sering memperjuangkan buruh atau pekerja.

B. Permasalahan

Di negara kita, terbentang berbagai masalah tentang ketenagakerjaan, yang segera memerlukan jalan keluar yang cepat, tepat, dan efisien. Permasalahan ketenagakerjaan tersebut diantaranya adalah tentang

kesenjangan antara semakin membengkaknya jumlah pencari kerja dengan sedikitnya kesempatan kerja yang tersedia, kurang tersedianya pekerja yang terampil dan berpengalaman, belum adanya lembaga perlindungan buruh atau pekerja, dan lain-lain. Belum permasalahan tersebut di atas dapat diselesaikan muncul permasalahan baru di bidang ketenagakerjaan, yaitu banyak terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK), unjuk rasa dan mogok kerja yang dilakukan oleh para buruh atau pekerja.

Di Kota Semarang, sebagai Ibu Kota Propinsi Jawa Tengah, permasalahan pekerja tidak jauh dari permasalahan ketenagakerjaan secara nasional, yaitu tidak seimbangnya antara lapangan pekerjaan yang tersedia dengan jumlah pekerja yang ada.

Masalah ketenagakerjaan di Kota Semarang yang harus segera disikapi adalah semakin banyaknya unjuk rasa dan mogok kerja yang dilakukan oleh buruh atau pekerja. Mengapa hal tersebut banyak terjadi, apakah SPSI di perusahaan-perusahaan sudah tidak bisa berperan atau memang ditinggalkan anggotanya ? Ada kecenderungan, indikasi bahwa buruh atau pekerja lebih suka menyelesaikan permasalahannya dengan caranya sendiri, hal itu disebabkan karena secara umum SPSI dianggap kurang bisa berperan, terutama dalam melindungi kepentingan dan memperjuangkan hak-hak pekerja.

Mengingat permasalahan tentang ketenagakerjaan umum sangat kompleks, maka permasalahan dalam tesis ini adalah :

1. Bagaimana Peran SPSI Kota Semarang, khususnya PT. Fumira dan PT. Nyonya Mener dalam memperjuangkan hak-hak hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja ?
2. Bagaimana peran SPSI Kota Semarang, PT. Fumira dan PT. Nyonya Mener Semarang dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan ?

C. Tujuan Penelitian

Dalam garis besarnya penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Mengetahui peran SPSI dalam memperjuangkan hak-hak buruh atau pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja.
3. Mengetahui peran SPSI terhadap penegakan hukum ketenagakerjaan, khususnya peran SPSI di PT. Fumira dan PT. Nyonya Mener Semarang.

Dengan tujuan penelitian tersebut diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat SPSI, buruh atau pekerja, dan instansi yang terkait (lembaga peradilan) dan lingkungan akademik dalam menyikapi masalah ketenagakerjaan, SPSI, dan lingkungan akademik terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan.

D. Metoda Penelitian

D.1. Format penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis atau *sosio legal aproach* dan pendekatan yuridis normatif. Alasan menggunakan pendekatan yuridis sosiologis karena penelitian ini akan melihat bagaimana pengurus SPSI dalam memperjuangkan hak-hak buruh untuk meningkatkan kesejahteraan.

Dalam pendekatan yuridis sosiologis, hukum dikonsepsikan sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam kehidupan masyarakat, baik dalam pemulihan ketertiban dan penyelesaian sengketa maupun dalam proses pengerahan dan pembentukan pola-pola perilaku yang baru. Hukum bukan dikonsepsikan sebagai *rules*, melainkan sebagaimana tersimak dalam kehidupan sehari-hari.⁷

Penelitian ini mencoba melihat dan memperlakukan responden atau informan untuk mengungkapkan data-data atau informasi yang diperlukan dalam penelitian ini seperti apa adanya.

7. Soetandiyo Wignyosubroto, 1994 :6.

D.2. Spesifikasi penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif karena objek penelitiannya adalah perilaku dan realitas sosial masyarakat (pengurus SPST, buruh atau pekerja, pengusaha, aparat pemerintah) dengan mengacu pada norma-norma hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam kehidupan masyarakat.

Penelitian kualitatif dikembangkan untuk mengkaji kehidupan manusia dalam kasus-kasus tertentu. Berkaitan dengan penelitian ini maka yang menjadi kajian terbatas pada kasus terhadap peran SPST dalam memperjuangkan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan, dan bagaimana peran SPST dalam menegakkan hukum ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan.

Alasan menggunakan metode kualitatif dalam penelitian ini karena beberapa pertimbangan, antara lain⁸ :

- Pertama, metode kualitatif lebih mudah apabila berhadapan dengan kenyataan ganda.
- Kedua, metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan responden atau informan.

8. Uraian lebih lanjut tentang beberapa pertimbangan menggunakan metode kualitatif dalam penelitian dapat dilihat dalam : Lexy J Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, April 1988, hal 4-5.

- Ketiga, metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama dan terhadap pola-pola nilai yang dihadapi.

Langkah konkrit penggunaan metode kualitatif dalam penelitian ini yaitu :

- a. Cara mendapatkan data primer, dilakukan dengan melakukan wawancara mendalam dan melakukan pengamatan langsung terhadap pengurus SPSI Kota Semarang, pengurus SPSI PT. Fumira Semarang, pengurus SPSI PT. Nyonya Mener Semarang, responden atau informan lain yang dianggap mengetahui, mengerti, dan memahami semua fenomena yang berhubungan dengan peran SPSI dalam memperjuangkan ha-hak buruh untuk meningkatkan kesejahteraan dan penegakkan hukum ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan yang dilakukan oleh SPSI.

Sebelum melakukan penelitian atau wawancara mendalam dan pengamatan langsung terhadap para responden dan informan terlebih dahulu peneliti melakukan hubungan yang baik atau *rapport* untuk meminimalisir keterasingan peneliti terhadap responden atau informan.

- b. Mereduksi data, dilakukan untuk mengklarifikasi data yang diperoleh studi kepustakaan dan

lapangan atau data primer yang berasal dari pengurus DPC SPSI Kota Semarang, pengurus SPSI PT. Fumira, pengurus SPSI PT. Nyonya Mener, Kantor Departemen pekerja, DPRD Komisi E, Perusahaan PT. Fumira, Kantor organisasi pengusaha (APINDO), dan tempat lainnya yang bisa memberikan data dan informasi tentang seputar peran SPSI.

Reduksi data dilakukan untuk membedakan data yang perlu dan data yang tidak perlu dianalisis dan dikembangkan dalam penulisan tesis, serta untuk menghindari duplikasi data.

c. Analisis data yang telah direduksi.

Setelah data direduksi langkah berikutnya adalah menganalisis data tersebut. Tujuan menganalisis data yaitu untuk melakukan pengkajian dan hipotesis terhadap semua data yang telah direduksi dengan menggunakan teori-teori yang ada.

D.3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Wilayah Kota Semarang dengan mengambil sampling di PT. Fumira Semarang dan PT. Nyonya Mener. Adapun alasannya adalah :

1. Dibanding dengan Kota atau daerah lain, SPSI Kota Semarang paling maju dan paling berhasil

dalam mengemban tugasnya (melaksanakan perannya).

2. Diantara SPSI di perusahaan-perusahaan di Kota Semarang, organisasi SPSI PT. Fumira Semarang tergolong yang baik. Sebagai ukuran paling baik yaitu SPSI PT. Fumira menjadi percontohan SPSI di Kota Semarang.⁹
3. Besarnya gelombang mogok kerja dan unjuk rasa yang dilakukan oleh buruh atau pekerja PT. Nyonya Mener Semarang merupakan indikasi kurang berperannya SPSI. Hal ini menjadi alasan dilakukannya penelitian terhadap peran SPSI di SPSI PT. Nyonya Mener Semarang.

D.4. Metoda Pengumpulan Data

Ada tiga cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu observasi, wawancara tidak terarah (*non directive interview*), dan wawancara mendalam (*depth interview*).

Penggunaan metode di atas akan dilakukan secara bersama-sama untuk memperoleh data yang selengkap-lengkapnyanya. Hal yang sulit dilakukan dengan cara wawancara dapat dilakukan dengan

9. Hal ini dikatakan oleh Ketua dan Sekertaris SPSI Kota Semarang, bahwa SPSI PT. Nyonya mener menjadi percontohan bagi SPSI PUK-PUK yang lain di Kota Semarang. Sistim administrasi dan program kerja SPSI PT. Nyonya Menerya banyak ditiru oleh SPSI PUK yang lain.

pengamatan terlibat. Sebaliknya hal-hal yang yang tidak dapat dilakukan dengan cara pengamatan dapat dilakukan melalui wawancara tidak terarah maupun wawancara mendalam. Observasi tidak hanya dilakukan untuk mencatat suatu kejadian atau peristiwa akan tetapi juga segala sesuatu yang diduga berkaitan, sehingga dalam setiap observasi selalu dikaitkan dengan dua hal, yakni informasi dan konteks agar tidak kehilangan maknanya.¹⁰

Dalam wawancara tidak terarah tidak berdasarkan atas suatu sistem atau daftar pertanyaan yang telah tersusun lebih dahulu. Pewawancara tidak memberikan pengarahan yang tajam, tetapi diserahkan kepada yang diwawancarai untuk memberikan penjelasan menurut kemauannya sendiri. Wawancara seperti ini mempunyai beberapa keuntungan (1) mendekati keadaan yang senyatanya, karena didasarkan spontanitas yang diwawancarai; 2) lebih mudah untuk mengidentifikasi masalah yang diajukan oleh pewawancara ; (3) lebih banyak untuk kemungkinan untuk menjelajah berbagai aspek dari masalah yang diajukan.¹¹

10. Nasution, S, *Metode Penelitian Naturalistik*, Tarsito, Bandung, 1992 hal.58.

11. Ronny Hanitijo Soemitro, *Metode Penelitian Hukum dan Yurumetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal.60.

Observasi, wawancara mendalam dan wawancara tidak terarah dalam penelitian ini dilakukan terhadap :

- a) Kepala Departemen Tenaga Kerja Kota Semarang.
- b) Ketua dan Sekretaris APINDO Semarang.
- c) Ketua dan Sekretaris SPSI Kota Semarang
- d) Ketua dan Sekretaris SPSI Jawa Tengah.
- e) Ketua komisi E DPDR Kota Semarang
- f) Ketua Komisi E DPRD Jateng.
- g) Kepala Jamsostek Kodia Semarang.
- h) Ketua SPSI PT. Nyonya Mener Semarang.
- i) Ketua SPSI PT. Fumira Semarang.
- j) Buruh PT. Nyonya Mener dan PT. Fumira Semarang.

Teknik lain yang bersifat melengkapi 3 (tiga) pengumpulan data di atas ialah teknik pengumpulan data lewat *Fokus Group Discusion (FGD)*, yang akan efektif digunakan di saat pengecekan keabsahan atau validitas data.

Langkah konkrit observasi dilakukan dengan mengamati langsung perilaku dan aktifitas terhadap pengurus DPC SPSI Kota Semarang, pengurus SPSI PT. Fumira Semarang, Pengurus SPSI PT. Nyonya Mener Semarang, aparat Depnaker. Pengamatan terhadap pengurus SPSI PT. Fumira dan PT. Nyonya Mener Semarang dan dilakukan dengan melihat secara langsung perilaku dan aktifitas pengurus dalam memperjuangkan hak-hak pekerja (dalam pembuatan

KKB), melindungi pekerja, dan usaha-usaha lain pengurus SPSI dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Pengamatan langsung terhadap aparat Depnaker dilakukan pada waktu aparat Depnaker terlibat dalam penyelesaian permasalahan buruh atau pekerja, pada waktu pengarahan buruh oleh Kepala Depnaker.

Cara lain yang dilakukan peneliti untuk melakukan pengamatan langsung yaitu dengan dengan cara mengikuti pertemuan rutin antara perusahaan dan pengurus SPSI yang diadakan setiap sebulan sekali pada hari sabtu minggu pertama. Pertemuan antara pihak perusahaan dan pengurus SPSI yang diadakan sebulan sekali bertujuan untuk mendengarkan masukan, saran, usulan dari pekerja yang diwakili oleh pengurus SPSI ataupun sebaliknya dari perusahaan kepada pekerja yang sampaikan melalui pengurus SPSI.

Pengamatan langsung juga dilakukan terhadap para karyawan perusahaan yang telah dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengamatan terhadap karyawan dilakukan untuk mengetahui langsung sejauhmana respon para karyawan terhadap pengurus SPSI.

Pengamatan langsung terhadap SPSI dan buruh atau pekerja PT. Nyonya Mener dilakukan dengan

melihat dan mengikuti aktifitas pengurus SPSI dalam memperjuangan hak pekerja, melindungi pekerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja pada waktu pengurus melakukan negosiasi dengan pihak perusahaan pada waktu terjadi mogok kerja dan unjuk rasa buruh PT. Nyonya Mener, baik yang dilakukan di perusahaan maupun di kantor DPRD Kota Semarang dan DPRD Tingkat I Jateng. Pengamatan langsung terhadap pengurus SPSI PT. Nyonya Mener Semarang dilakukan untuk mewakili populasi pengurus SPSI dalam katagori atau ukuran kurang baik sekaligus sebagai pembanding dengan pengurus SPSI PT. Fumira Semarang.

Sebelum dilakukan observasi dan wawancara terlebih dahulu peneliti melakukan hubungan baik *rapport* untuk meminimalisir keterasingan antara peneliti dan responden atau informan, hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan informasi sedalam dan sebanyak mungkin.¹²

D.5. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari lapangan

12. S. Nasution, 1995, op cit. hal. 122.

yang bersumber dari informan atau reponden yang telah dipilih melalui teknik *purposive sampling*, sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh melalui bahan kepustakaan.¹³

Sumber data primer penelitian ini diperoleh dari :

1. Ketua DPD SPSI Jawa Tengah.
2. Ketua dan sekertaris DPC SPSI Kota Semarang.
3. Ketua SPSI SPSI PT. Fumira Semarang.
4. Ketua SPSI PT. Nyonya Mener Semarang.
5. Ketua organsiasi pengusaha Kota Semarang
6. Kepala Kantor Depnaker Kota Semarang.
7. Buruh atau pekerja PT. Fumira Semarang.
8. Buruh atau pekerja PT. Nyonya Mener Semarang.
9. Direktur perwakilan ILO Indonesia di Jakarta.
10. Informan yang dianggap mengetahui tentang objek dari penelitian.

Sedangkan sumber data sekunder penelitian ini diperoleh dari :

1. AD/ART SPSI
2. Buku-buku tentang ketenagakerjaan.
3. Peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.
4. Berita dari surat kabar.

13. Rony Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurumetri*, Ghalia Indonesia, 1988, hal 10.

5. Hasil seminar, loka karya, diskusi tentang ketenagakerjaan.
6. Karya ilmiah (Tesis, skripsi) tentang ketenagakerjaan.
7. Bahan penataran bagi pengurus SPSI.

Data sekunder dalam penelitian ini lebih banyak bersifat normatif dan berfungsi untuk melengkapi dan memperjelas data primer.

D.5. Populasi dan Metode Sampling

Populasi penelitian ini adalah PUK SPSI se Kota Semarang dan perusahaan se Kota Semarang.

Metode sampling dalam penelitian ini menggunakan metode *Purposive sampling*. *Purposive sampling* atau penerikan sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek didasarkan pada tujuan tertentu.¹⁴

Alasan peneliti menggunakan cara *purposive sampling* yaitu keterbatasan tenaga, waktu, dan biaya, sehingga tidak bisa mengambil sampel yang lebih banyak. Hal ini disebabkan karena disamping peneliti juga harus menyelesaikan penelitian ini, penelitia harus menyelesaikan tugas-tugasnya sebagai pegawai negeri sipil (PNS).

14. Ibid, halaman 16.

Sehubungan dengan cara sampling tersebut maka informan yang yang ditentukan sangat selektif agar penelitian dapat dilakukan dengan efesien dan sesuatu dengan waktu yang ditentukan terkait adalah. Adapun informan yang dipilih dalam penelitian ini adalah :

1. Ketua SPSI DPD Jawa Tengah.
2. Ketua SPSI DPC Kota Semarang.
3. Ketua SPSI PT. Fumira Semarang.
4. Ketua SPSI PT. Nyonya Mener Semarang.
5. Direktur PT. Fumira Semarang.
6. Direktur PT. Nyonya Mener Semarang.
7. Kepala Depnaker Kota Semarang.
9. 5 orang buruh PT. Fumira Semarang.
10. 5 Orang buruh PT. Nyonya Mener Semarang.

D.7. Teknik Analisis Data

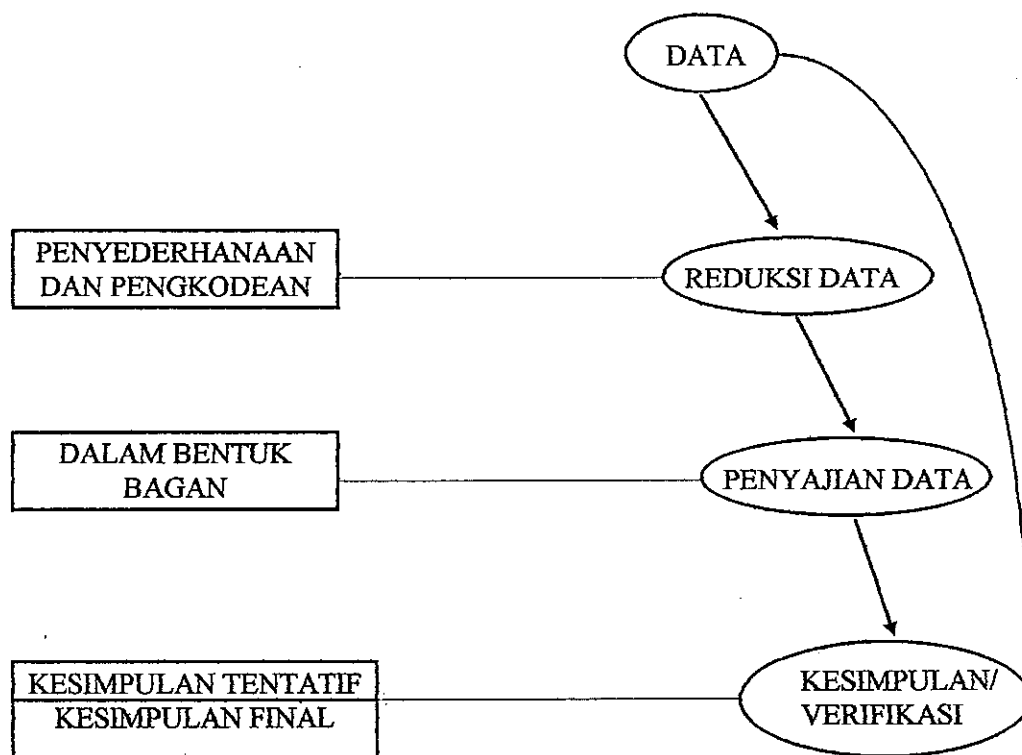
Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis *Strauss & Corbin*, yang menginstruksikan agar analisis data kualitatif seyogyanya dilakukan semenjak peneliti berada di lapangan¹⁵. Dalam pada itu, langkah pragmatis analisis data penelitian ini dilakukan dengan mengikuti *Model interaktif* sebagaimana dikemukakan

15. Lexy J.Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

oleh Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, yang mensyaratkan peneliti bergerak dalam 3 (tiga) siklus kegiatan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi; sebagai sesuatu yang jalin-menjalin baik dilakukan pada saat dan sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data lapangan, untuk membangun suatu analisis data yang komprehensif.

Karena merupakan proses siklus dan interaktif, kegiatan reduksi data, penyajian data, dan penyimpulan atau verifikasi, dilakukan secara terus menerus hingga data yang diperoleh tidak lagi berubah-ubah atau telah bersifat permanen, artinya selama makna-makna yang muncul dari data belum valid dan reliable yang diindikasikan oleh kebenaran, kekokohan dan kecocokannya, dan atau selama penarikan kesimpulan belum merupakan suatu konfigurasi yang utuh, selama itu pula 3 (tiga) alur analisis di atas digulirkan secara terus menerus dalam rangka analisis emik maupun untuk maksud interpretasi etic.

Secara skematis, siklus kegiatan dalam proses analisis data penelitian, tampak dalam ragaan berikut :



"Interactive Model of Analysis"¹⁶

D.8. Teknik Pengecekan Validitas Data

Keabsahan data yang dalam versi positivisme dikenal dengan kesahihan (validitas) dan keandalan (reliabilitas) dalam penelitian ini bertumpu pada "derajat kepercayaan" (*level of confidence*) atau *credibility* melalui teknik pemeriksaan keabsahan "ketekunan pengamatan" akan ditentukan ciri-ciri dan unsur-unsur yang relevan dengan pokok permasalahan penelitian dan kemudian dirinci serta diobservasi secara mendalam.

16. HB. Sutopo, Metode Penelitian Kualitatif, 1988:37

Cara lain yang digunakan untuk melakukan pengecekan terhadap keabsahan atau validitas data yaitu dengan melalui teknik pemeriksaan "triangulasi" dilakukan dengan menggunakan atau memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data sebagai pembandingan terhadap data yang diperoleh.¹⁷

Khusus perihal teknik pemeriksaan "triangulasi" yang dominan digunakan dalam penelitian ini ialah *triangulasi sumber* dan *triangulasi metode*. Secara teknis operasional, triangulasi sumber dilakukan dengan mengadakan komparasi data dan sumbernya untuk mensistimatisir baik perbedaan maupun persamaan pandangan / pendapat berdasarkan kualifikasi, situasi sumber saat penyampaian data atau kesesuaian dengan dokumen yang menjadi data penelitian. Sedangkan lewat triangulasi metode dilakukan dengan mengandalkan strategi pengecekan lewat teknik pengumpulan data observasi partisipasi dan wawancara mendalam disatu pihak dan teknik pengumpulan data lewat *Fokus Group Discussion* di pihak lainnya.

17. Lexly Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya-Bandung, 1999.

Fokus group yang dibentuk bersifat ambivalen, yakni di satu pihak akan beranggotakan rekan sejawat dan di pihak lainnya beranggotakan responden atau informan penelitian. Pengecekan keabsahan data lewat fokus group discusion ini dilakukan baik dengan menggulirkan kasus-kasus negatif yang ditemukan dalam penelitian maupun klarifikasi data yang masih menimbulkan keraguan bagi peneliti.

E. Kerangka Teoritik

1. Teori Tentang Peran

Dalam era reformasi eksistensi SPSI tidak akan digunakan sebagai kereta politik dan kepanjangan tangan pemerintah dan pengusaha dalam hubungan industrial Pancasila (HIP), sehingga organisasi yang memiliki masa sangat besar bisa berperan sebagaimana mestinya, yaitu sebagai organisasi yang merupakan wadah perjuangan untuk melindungi, memperjuangkan, dan meningkatkan kesejahteraan buruh.

Mempelajari peran sekurang-kurangnya melibatkan dua aspek : (1) Kita harus belajar dari kewajiban dan hak-hak suatu peran. (2) Kita harus memiliki suatu sikap, perasaan, harapan-harapan yang sesuai

dengan peran tersebut. Dari kedua aspek ini aspek kedualah yang sangat penting¹⁸.

Seseorang tidak dapat mengisi suatu peran dengan senang dan sukses tanpa disosialisasikan untuk menerima bahwa peran tersebut berguna, memuaskan dan sesuai.

Konsepsi peran mengandaikan seperangkat harapan. Kita diharapkan untuk bertindak dengan cara-cara tertentu dan mengharapkan orang lain untuk bertindak dengan cara-cara tertentu pula.

Peran yang berkaitan dengan pekerjaan akan menimbulkan perubahan kepribadian. Sehingga terdapat "pengaruh timbal balik dari manusia terhadap manusia"¹⁹. Berkaitan dengan peran peran SPSI dalam melindungi kepentingan dan memperjuangkan hak-hak pekerja, maka berdasarkan teori peran tersebut di atas agar peran SPSI dapat berperan secara maksimal, maka yang pertama : organisasi SPSI harus belajar untuk melaksanakan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan fungsi, tugas dan kedudukan. Yang ke dua, organisasi buruh harus

18. Paul B.Horton dan Chester L.Hunt, Sosiologi, Edisi keenam, Penerbit Erlangga, 1996, hal 118.

19. Kohn and Schooler, 1973, Dalam Buku Sosiologi, Edisi ke Enam, 1996.

memiliki suatu sikap, perasaan, dan harapan-harapan terhadap semua permasalahan yang muncul yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan.

2. Teori Sosiologi Hukum

Mengapa sekarang sering terjadi mogok kerja dan unjuk rasa buruh atau pekerja ? Hal ini karena disamping SPSI belum bisa berperan sebagaimana mestinya juga disebabkan adanya tuntutan kebutuhan ekonomi paekerja yang harus segera dipenuhi tetapi terbentur pada kenyataan bahwa upah dan kesejahteraan yang diterima buruh tidak bisa untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum (KHM), oleh sebab itu para pekerja melakukan upaya-upaya hukum agar kebutuhan hidup minimum dapat terpenuhi.

Menurut Weber "kepentingan-kepentingan ekonomi baru sering merupakan sebab pertama yang telah mendorong pihak-pihak yang berkepentingan untuk mencari upaya-upaya hukum bagi problema-problema yang dihadapinya²⁰. Weber juga menambahkan bahwa kekuasaan selalu memainkan peranan menentukan dalam pembentukan hukum.

Upaya-upaya hukum yang dilakukan oleh para buruh atau pekerja sering tidak membuahkan hasil

20. A.A. Peters, Koesrini, Hukum dan Perkembangan Sosial, Universitas Indonesia Press, 1988,367.

karena setiap penyelesaian masalah perburuhan kekuasaan (pengusaha dan pengawas/pemerintah) selalu memainkan peranan menentukan dalam dalam pembentukan hukum.

Menurut Shinmer mengatakan "Perubahan hukum akan terjadi apabila unsurnya telah bertemu pada satu titik singgung. Kedua unsur tersebut adalah (1) keadaan baru yang timbul (2) kesadaran akan perlunya perubahan pada masyarakat yang bersangkutan itu sendiri. Lebih lanjut Sheinzheimer mengatakan bahwa "syarat bagi terjadinya perubahan pada hukum itu baru ada, manakala dengan terjadinya perubahan pada hukum itu baru ada, manakala dengan terjadinya perubahan-perubahan (timbulnya hal-hal yang baru) itu timbul emosi-emosi pada pihak yang terkena, yang dengan demikian akan mengadakan langkah-langkah menghadapi keadaan itu serta menuju kepada pihak-pihak baru.

Jadi menurut Sheinzheimer upaya-upaya buruh atau pekerja dalam meningkatkan upah dan kesejahateraanannya diperlukan adanya titik temu yaitu kesepakatan yang didasarkan pada kepentingan bersama.²¹

21. Satjipto Rahardjo, Hukum dan Perkembangan Masyarakat, Angkasa Bandung, 1980.

3. Teori Konflik

Adalah Dahrendofh yang mengatakan bahwa distribusi kekuasaan dan wewenang yang secara tanpa kecuali menjadi faktor yang menentukan konflik sosial secara sistimatis.²² Dahrendofh menambahkan kekuasaan dan wewenang senantiasa menempatkan individu pada posisi atas dan bawah dalam setiap struktur. Dengan demikian masyarakat disebut oleh Dahrendofh sebagai persekutuan yang terkoordinasi secara paksa.

Berkaitan dengan ekeistensi SPSI menurut toeri konflik ini maka SPSI merupakan persekutuan yang terkoordinasi secara paksa. Mengapa dikatakan secara paksa karena disetiap perusahaan harus ada dan selalu menjalankan peraturan perusahaan yang ada. Oleh karena eksistensinya secara paksa maka SPSI tidak bisa melakukan perannya dengan baik yaitu memperjuangkan hak-hak dan meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Aspek terakhir teori konflik Dahrendofh adalah mata rantai antara konflik dan perubahan sosial. Konflik menurutnya memimpin kearah perubahan dan pembangunan. Kalau konflik itu terjadi secara hebat maka perubahan yang timbul

22. Geoerge Ritzer, *Sosiologi Ilmu Berparadigma Gand*, Rajawali Pers, Jakata, 1992.

secara radikal. Begitu pula kalau itu disertai oleh penggunaan kekerasan maka perubahan struktur akan efektif.

Konflik yang terjadi selama ini antara buruh atau pekerja dengan SPSP dan perusahaan secara teori konflik merupakan cara yang positif untuk melakukan perubahan dan perbaikan nasib buruh atau pekerja. Oleh karena itu konflik yang terjadi antara buruh atau pekerja jangan dilihat secara negatif, karena dengan konflik itu akan terjadi perubahan dan pembangunan yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan buruh atau pekerja.

4. Teori birokrasi

SPSP adalah merupakan organisasi besar yang merupakan wadah perjuangan, perlindungan dan peningkatan kesejahteraan buruh atau pekerja.

Jenis organisasi yang dirancang untuk menangani tugas-tugas administratif dalam skala besar serta mengkoordinasikan pekerjaan orang banyak secara sistematis disebut birokrasi.²³

Birokrasi menurut Max Weber adalah alat kekuasaan yang paling utama bagi mereka yang mengendalikan aparat birokrasi.

Birokrasi merupakan bidang yang sangat baik

23. Blau, Peter M, Marshall W, Birokrasi Dalam Masyarakat Modern, UI Press, 1987.

untuk melakukan studi-studi tentang pola-pola hubungan antara struktur sosial dengan sistem-sistem normatif yang berkaitan dengan struktur sosial.

Dengan mengacu pada teori birokrasi tersebut agar SPSI dapat berperan secara optimal maka SPSI harus melakukan studi-studi tentang pola-pola hubungan antara struktur sosial dengan sistem-sistem normatif yang berkaitan dengan struktur sosial. Konkritnya agar SPSI bisa berperan secara optimal khususnya dalam memperjuangkan hak-hak dan meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja SPSI harus melakukan studi-studi sosial di lapangan seperti studi pasar untuk mengetahui sejauhmana tingkat kesesuaian antara upah dan kesejahteraan dengan kondisi riil tingkat kebutuhan hidup minimum buruh atau pekerja.

Menurut teori demokrasi diskusi juga dapat memperkecil sikap-sikap yang menentang perubahan. Oleh karena agar SPSI dapat melaksanakan perannya dengan baik maka SPSI harus sering melakukan diskusi-diskusi dengan pengusaha, dengan pekerja, dan dengan Depnaker, kalau perlu dengan mahasiswa dan lembaga swdaya masyarakat (LSM). Dengan melakukan diskusi diharapkan akan banyak mendapatkan masukan-masukan yang positif dan konstruktif, yang

bisa membawa kemajuan dan kebesaran SPSI.

5. Teori Tentang Organisasi

Organisasi dapat dijadikan konteks di mana berbagai tingkah laku manusia berlangsung.²⁴ Cara ini lebih menitikberatkan perhatiannya pada pribadi-pribadi orang serta interaksi mereka bagi birokrasinya.

Dimensi organisasi ditujukan pada ciri-ciri tingkah laku individu dalam peranan mereka sebagai anggota organisasi. Sebagai contoh, jika kita sudah bisa mengetahui kaitan antara kepuasan kerja dengan produktifitas, kita tinggal mencari informasi tentang pekerja-pekerja secara pribadi perorangan (apakah ia senang dengan pekerjaannya, dan berapa yang ia hasilkan).

Agar SPSI tetap eksis dan tidak ditinggalkan anggotanya maka SPSI harus bisa menjadikan organisasinya sebagai wadah untuk melakukan konteks atau interaksi para buruh atau pekerja dan pengusaha. Dengan demikian maka buruh atau pekerja dan pengusaha akan menjadikan SPSI sebagai keluarga dan rumah yang teduh yang di dalamnya penuh kesejukan kedamaian dan norma-norma yang selalu

24. Peter M. Blou, Marshall W. Meyer, Birokrasi dalam Masyarakat Modern, Universitas Indonesia Press, 1971.

dipatuhi. Apabila sudah tercipta kondisi yang demikian itu maka tidak sulit bagi SPSI untuk melakukan perannya karena mendapat dukungan dari buruh atau pekerja dan pengusaha.

Syarat lain yang harus dipenuhi oleh SPSI sebagai organisasi agar dapat menjalankan perannya dengan baik yaitu kemampuan berkomunikasi.

Organisasi disusun untuk untuk melakukan tugas untuk mencapai tujuan. Dalam susunan ini, para manager, para bawahan, rekan-rekan setaraf, serta lingkungan eksternal perlu dihubungkan oleh proses-proses komunikasi yang teratur. Lebih lanjut untuk, untuk mencapai tujuan, organisasi minta agar kepemimpinan digunakan, orang-orang mendorongnya, berbagai keputusan dibuat, usaha-usaha terkordinasi, serta pelaksanaan terkendali. Masing-masing dari fungsi ini melibatkan di antar setiap orang, jadi dengan demikian mereka membutuhkan komunikasi.²⁵

Komunikasi bukanlah hanya sekedar membaca, menulis, dan berbicara, agaknya adalah pemindahan informasi dan pengertian dari seseorang kepada yang lainnya. Berkaitan dengan organisasi SPSI, agar dapat melakukan perannya dengan baik maka para

25. Herbert G.Hicks, G.Ray Gulleet, *Organisasi Teori dan Tingkah Laku*, Bumi Aksara, Jakarta, 1995, hal 524

pengurus di semua tingkatan harus mampu untuk melakukan komunikasi dengan dengan baik.

Sebagai kesatuan yang mempunyai tujuan, organisasi senantiasa dievaluasi oleh unsur-unsur lingkungan tugas maupun oleh komponen-komponen organisasi itu sendiri.²⁶

Tanpa dielakkan, bahwa SPSI juga akan dievaluasi oleh komponen-komponen yang ada di dalamnya, seperti buru atau pekerja, pengusaha, dan organisasi pengusaha (APINDO). Dalam era reformasi penilaian juga dilakukan oleh masyarakat melalui lembaga-lembaga sosial masyarakat (LSM). Dengan demikian berhasil tidaknya SPSI dalam melakukan peran organisasi tidak bisa hanya ditentukan oleh SPSI sendiri.

6. Teori Bekerjanya Hukum

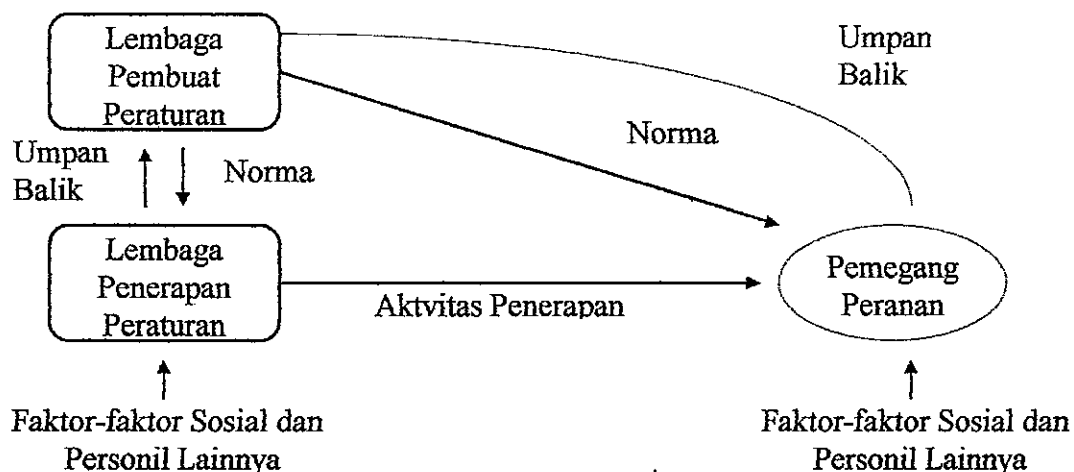
Di dalam pelaksanaan peran diperlukan adanya suatu produk hukum yang merupakan landasan bagi pelaksanaannya, yang selalu mempertimbangkan berbagai aspek, seperti aspek substansi hukum (undang-undang), aparat penegak hukum, sarana dan prasarana bagi penegakan hukum, dan budaya hukum

26. James d. Thomson, Organisasi Dalam Praktek, Erlangga, 1989, hal 76.

dalam masyarakat. Bekerjanya hukum akan banyak ditentukan oleh aspek-aspek tersebut.

Bekerjanya hukum dalam masyarakat dapat dijelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh B.Seidman, dengan gambaran sebagai berikut²⁷

Faktor-faktor Sosial dan
Personil Lainnya



Bagan Bekerjanya Hukum di dalam
Masyarakat

27. William J. Chambliss dan Robert B. Seidman, *Law, Order, and Power* (Reading, Mass : Addison - Westely, 1971), hal 12.

Amir

Dalam Bagan tersebut terdapat tiga komponen utama pendukung bagi bekerjanya hukum. Ketiga komponen itu meliputi : (1) lembaga pembuat undang-undang (legislatif), (2) lembaga penerapan hukum (lembaga yudikatif), (3) masyarakat sebagai subjek sekaligus objek hukum.

Berkaitan dengan peran SPSI, bekerjanya hukum (ketenagakerjaan) sebagai dasar pelaksanaan peran akan banyak ditentukan oleh hukum itu sendiri (dari pembuat undang-undang), pemerintah yang dalam hal ini Depnaker sebagai lembaga pengawasan terhadap penegakan dan penerapan hukum di bidang ketenagakerjaan, dan buruh atau pekerja sebagai subjek yang sekaligus sebagai onyek hukum.

Selanjutnya menurut B. Seidman, model bekerjanya hukum diuraikan dalam dalil-dalil sebagai berikut :

1. Setiap peraturan hukum memberitahu tentang bagaimana peranan (*role accupant*) itu diharapakan bertindak.
2. Bagaimana seorang pemegang peranan itu akan bertimndak sebagai respons terhdap peraturan

hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan yang ditujukan kepadanya, sanksi-sanksinya, aktifitas dari lembaga-lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik, dan lain-lain mengenai dirinya.

3. Bagaimana lembaga-lembaga pelaksana itu akan bertindak sebagai suatu responsa terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum yang ditujukan kepada mereka, sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, dan lain-lain yang mengenai diri mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari para pemegang peranan.
4. Bagaimana para pembuat undang-undang itu, akan bertindak merupakan fungsi peraturan-peraturan yang mengatur tingkah laku mereka, sanksi, sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, ideologis, dan lain-lainnya yang mengenai dirinya mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari pemegang serta birokrasi.

Dari teori "bekerjanya hukum", dapatlah diketahui, bahwa setiap anggota masyarakat adalah pemegang peranan, tidak terkecuali pengurus SPSI,

pengusaha, buruh atau pekerja. Dengan demikian berhasil dan tidaknya bekerjanya hukum ketenagakerjaan akan banyak ditentukan oleh pengurus SPST, pengusaha, buruh atau pekerja itu sendiri.

F. Sistematika Tesis

Sistematika penulisan tesis adalah bab I tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang penulisan tesis, perumusan masalah, tujuan penelitian, metode penelitian, kerangka pemikiran, dan sistematika tesis. Bab II tesis ini berisi tentang tinjauan pustaka yang memuat tentang paradigma, teori peran, hukum dan peraturan yang mengatur tentang ketenagakerjaan. Selanjutnya dalam bab III berisi tentang hasil penelitian yang diperoleh dari hasil penelitian baik penelitian dokumenter maupun penelitian lapangan tentang SPST (peran), peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dan SPST. Di dalam bab III juga berisi tentang analisis dari hasil penelitian, dokumenter maupun penelitian lapangan. Akhirnya dalam bab IV tesis ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan analisis data yang telah direduksi. Bab IV juga berisi saran untuk pengembangan dan peningkatan masalah SPST dan hukum tentang ketenagakerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Terhadap SPSI Sebagai Dasar Pelaksanaan Peran Indonesia (SPSI).

1. Asas

Tentang Azas SPSI dapat dilihat dari Anggaran Dasar SPSI. Dalam Pasal 5 Anggaran Dasar SPSI menyebutkan bahwa SPSI berazaskan Pancasila.

2. Fungsi SPSI

Dalam 6 Anggaran Dasar SPSI disebutkan bahwa SPSI berfungsi :

- a. Pembela dan pelindung hak-hak dan kepentingan serta penyalur aspirasi pekerja.
- b. Pendorong dan penggerak pekerja dalam turut mensukseskan program - program pembangunan Nasional, khususnya pembangunan sosial ekonomi.
- c. Wahana peningkatan kesejahteraan pekerja Indonesia.
- d. Wadah pembinaan kader-kader bangsa yang menunjang pembangunan nasional secara profesional, disiplin, trampil, produktif dan berwawasan kebangsaan.
- e. Mitra yang aktif dalam proses pengambilan keputusan politik ketenagakerjaan serta pelaksana kontrol sosial terhadap pelaksanaannya.

3. Tujuan SPSI

Sedangkan tujuan organisasi buruh SPSI dapat kita lihat dalam Pasal 8 Anggaran Dasar SPSI adalah sebagai berikut :

- a. Terciptanya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil secara material dan spiritual, khususnya masyarakat pekerja berdasarkan Pancasila.
- b. Terwujudnya cita-cita Proklamasi sesuai isi dan jiwa Pasal 28 dan 33 Undang-Undang Dasar 1945

- c. Terlaksananya Hubungan Industrial Pancasila guna mewujudkan tercapainya ketenangan dan kelangsungan usaha untuk meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.
- d. Terhimpun dan bersatunya kaum pekerja di segala sektor industri, Jasa dan Profesi serta mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan antara sesama kaum pekerja.
- e. Terciptanya perluasan kesempatan kerja, meningkatkan produksi dan produktivitas dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional.
- f. Terciptanya kehidupan dan penghidupan pekerja Indonesia yang selaras, serasi dan seimbang menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.
- g. Meningkatkan kesejahteraan pekerja serta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat kerja dan kondisi kerja serta penghidupan yang layak sesuai dengan kemanusiaan yang adil dan beradab.

Dalam mencapai tujuan tersebut pada pasal 8 SPSI melakukan usaha-usaha seperti yang disebutkan dalam Pasal 9 Anggaran Dasar SPSI, yaitu :

- a. Meningkatkan peran serta kaum pekerja dalam pembangunan.
- b. Memperjuangkan terciptanya dan terlaksananya peraturan perundangan untuk mewujudkan pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila.
- c. Mengadakan usaha-usaha dalam menjamin terciptanya kondisi dan syarat-syarat kerja layak, serta mencerminkan keadilan sosial dan tanggungjawab sosial bagi para anggota untuk mempertinggi mutu pengetahuan, ketrampilan bidang pekerjaan dan atau profesi serta kemampuan berorganisasi.
- d. Bekerja sama dengan badan-badan pemerintah dan swasta serta organisasi-organisasi lain di dalam maupun di luar negeri, untuk melaksanakan usaha-usaha yang tidak bertentangan dengan Azas dan Tujuan Organisasi.
- e. Mendirikan usaha-usaha sosial ekonomi dan usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat untuk melayani kebutuhan anggota dengan tidak bertentangan dengan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga.

6. Tujuan Federasi SPSI

- a. Terciptanya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur secara material dan spiritual

- hususnya masyarakat pekerja berdasarkan Pancasila.
- b. Terwujudnya cita-cita Proklamasi sesuai isi dan jiwa pasal 27,28 dan 33 UUD 1945.
 - c. Terlaksananya dan mantapnya Hubungan Industrial Pancasila guna mewujudkan terciptanya ketenagakerjaan dan ketenagakerjaan usaha demi meningkatkan taraf hidup, kecerdasan dan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.
 - d. Terhimpun dan bersatunya kaum pekerja di segala sektor industri, jasa dan sektor-sektor lain yang dipersamakan dengan itu sesuai dengan lapangan pekerjaan dan atau profesinya, serta mewujudkan rasa setia kawan dan tali persaudaraan antara sesama kaum pekerja.
 - e. Meningkatkan kualitas hidup kaum pekerja Indonesia yang serasi, selaras dan seimbang, dengan jalan membela dan mempertahankan kepentingan dan hak-hak kaum pekerja menuju terwujudnya tertib sosial, tertib hukum dan tertib demokrasi.
 - f. Terciptanya perluasan kerja, meningkatnya produksi dengan produktivitas dalam rangka mensukseskan pembangunan nasional.
 - g. Meningkatkan kesejahteraan kaum pekerja sereta memperjuangkan perbaikan nasib, syarat-syarat/kondisi kerja dan penghidupan yang layak sesuai kemanusiaan yang adil dan beradab.

Menurut teori organisasi, yaitu teori norma rasionalitas, bahwa organisasi akan dinilai dari segi pencapaian tujuan maksimalnya.²⁸ Oleh karena itu berhasil dan tidaknya organisasi SPSI akan dinilai dari berhasil tidaknya dalam mencapai tujuan organisasi seperti tersebut di atas. Lebih lanjut teori mengatakan "tindakan instrumental atau yang mempunyai tujuan di satu pihak didasarkan pada pada hasil yang diinginkan dan di lain pihak pada keyakinan mengenai hubungan sebab/akibat, dan juga

28. Herbert.G Hicks & G.ray Gullett, opcit. hal 30.

diharapkan hal ini merupakan variabel dasar bagi penilaian tindakan organisasi dan kesiapsediaannya untuk bertindak".

Berpijak dari teori organisasi tersebut diatas, dapatlah dikatakan bahwa keberhadilan SPSI dalam menjalankan perannya "memperjuangkan hak-hak pekrja untuk meningkatkan kesejahteraan" akan ditentukan oleh kesiapsediannya untuk bertindak.

Adapun disertakannya tentang azas, fungsi dan tujuan dalam gambaran umum tentang SPSI ini dimaksudkan untuk melatarbelakangi konsep berpikir tentang bagaimana peran SPSI dalam memperjungakan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan dapat dilakukan.

4. Keanggotaan

Tentang keanggotaan SPSI dapat kita lihat dalam Pasal 14 Anggaran Dasar SPSI yaitu :

SPSI beranggotakan Serikat Pekerja berdasarkan jenis Industri, Jasa dan Profesi dan selanjutnya dapat disebut sebagai Serikat Pekerja Anggota.

5. Hak Serikat Pekerja

Setiap Serikat Pekerja mempunyai hak-hak. Tentang hak-hak Serikat Pekerja tercantum dalam Pasal 15 Anggaran Dasar SPSI.

B. Dasar Buruh Dalam Berserikat

1. Undang-Undang Dasar 1945.

Sebagai dasar hukum dari kebebasan berserikat tercantum dalam UUD'45 Pasal 28 yang berbunyi :

"Kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan dan tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan Undang-Undang".

Untuk memperjelas dan mempermudah pelaksanaan kemerdekaan berserikat dan berkumpul selanjutnya diatur lebih rinci dalam Undang-Undang, antara lain ;

1. UU Nomor 18 Tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) Nomor 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Daripada Hak Untuk Berorganisasi dan Untuk Berunding Bersama. Lembaran Negara No. 42 Tahun 1956 dan Tambahan LN No. 1050 Tahun 1956. Menyebutkan antara lain :

- a. Buruh harus dapat cukup perlindungan terhadap tindakan-tindakan diskriminatif anti serikat buruh berhubungan dengan pekerjaannya ;
- b. Serikat buruh dan perserikatan majikan harus cukup mendapat perlindungan terhadap tiap campur tangan oleh masing-masing pihak atau wakil-wakil atau anggota mereka dalam mendirikan organisasi mereka, cara bekerja atau cara mengurusnya ;
- c. Badan yang sesuai dengan keadaan nasional harus didirikan dimana perlu untuk menjamin penghargaan hak berorganisasi.

2. UU No.25 Tahun 1997

UU No.Tahun 1997 adalah Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan. Disebutkan dalam Pasal 27 ayat (1) Setiap pekerja berhak membentuk anggota serikat pekerja. Kemudian ayat (2) Serikat pekerja dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja secara demokratis.

Pasal 28 menyebutkan "Serikat pekerja pada perusahaan dibentuk berdasarkan demokratis melalui musyawarah para pekerja di perusahaan". Pasal-pasal lain dari UU No.25 yang mengatur tentang hak berserikat bagi buruh atau pekerja yaitu Pasal 29, 30, 31, 32, 33, 34, dan 35.

3. Kepres No.83 Tahun 1999

Kepres No.83 Tahun 1999 adalah Kepres tentang kebebasan berorganisasi dan berserikat bagi buruh atau pekerja. Eksistensi Kepres No. 83 Tahun 1999 untuk mempertegas UU No.25 Tahun 1997, khususnya yang mengatur tentang kebebasan dan berserikat bagi buruh atau pekerja.

C. Hukum Ketenagakerjaan dan Bekerjanya

1. Pengertian.

Banyak pendapat dari pakar hukum yang memberikan definisi tentang hukum ketenagakerjaan, namun hanya dua yang digunakan pustaka dalam tesis ini yaitu :

a. Menurut Molenaar

Menurut Molenaar, hukum ketenagakerjaan itu merupakan bagian dari hukum umum (hukum positif) yang artinya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan tenaga kerja, tenaga kerja dan pengusaha dalam arti bahwa hukum ketenagakerjaan tersebut dibatasi, yaitu hanya meliputi aturan-aturan mengenai orang-orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain tidak mengenai orang-orang yang belum bekerja (pengangguran) yang tidak bekerja lagi dan yang tidak mampu bekerja (penderita cacat).²⁹

Secara tegas Molenaar mengartikan hukum ketenagakerjaan itu ialah hukum *arbaiders* (pekerja/tenaga kerja) yang mengikatkan diri dengan perjanjian kerja.

Perumusan perumusan hukum ketenagakerjaan yang diberikan oleh Molenaar yaitu bahwa hukum ketenagakerjaan adalah *hukum yang mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan pengusaha.*

29. Imam Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Jambatan, Cetakan ke 12, 1999.

Perumusan itu diberikan untuk menjelaskan secara konkrit apakah yang dimaksudkannya bila ia mengatakan bahwa "*arbeidsrecht* hendaknya dibatasi pada *hukum* yang bersangkutan dengan orang-orang yang berdasarkan perjanjian kerja, bekerja pada orang lain.

b. Menurut ILO

Menurut Labour Law Course 1964 (ILO), mengemukakan sebagai berikut :

"*Labour Law include all the Controls that regulate, direct and protect management and Labour*" artinya lebih kurang : Hukum ketenagakerjaan itu meliputi semua pengawasan yang mengatur, membina dan melindungi baik tenaga kerja maupun pengusaha"

Rumusan hukum ketenagakerjaan menurut ILO sesuai dengan hukum ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Secara material hukum ketenagakerjaan di Indonesia selain mengatur hubungan antara hak dan kewajiban tenaga kerja dan pengusaha juga sekaligus merupakan alat pengawasan bagi pelaksanaan hak dan kewajiban antara tenaga kerja dan pengusaha. Dalam pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di Indonesia pengawasan dilakukan oleh pemerintah yang dalam hal ini adalah Departemen Tenaga Kerja. Dalam era

reformasi pengawasan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan tidak hanya dilakukan oleh pemerintah atau Depnaker saja tetapi pengawasan juga dilakukan oleh organisasi serikat pekerja dan lembaga swadaya masyarakat atau LSM. Pengawasan terpadu sangat efektif dalam penerapan dan pengakkan hukum ketenagakerjaan.

Latar belakang pengawasan terpadu di bidang pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan dilatarbelakangi bahwa oleh lemahnya pengawasan ketenagakerjaan yang hanya dilakukan oleh pemerintah (Depnaker), disamping itu pengawasan dan penegakan hukum oleh pihak Depnaker sering bersifat represif (menekan buruh atau pekerja). Weber mengatakan bahwa kekuasaan selalu memainkan peranan penting dalam penegakan dan pembentukan hukum.³⁰

Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Ruang lingkup hukum ketenagakerjaan Indonesia menurut UU No. 14 tahun 1969 mencakup tidak saja hal-hal yang berkenaan dengan hubungan kerja (dalam hubungan kerja), tetapi juga sebelum memasuki hubungan kerja (pra kerja) dan sesudah selesai hubungan kerja (purna kerja).

30. Ibid, hal. 23.

Secara garis besar ruang lingkup hukum ketenagakerjaan menurut UU No.14 Tahun 1969 adalah meliputi :

Pra Kerja :

1). Penyediaan, penyebaran dan penggunaan tenaga kerja :

- a) Penyediaan tenaga kerja dalam kuantitas dan kualitas yang memadai;
- b) Penyebaran tenaga kerja sedemikian rupa sehingga memberi dorongan ke arah penyebaran tenaga kerja yang efisien dan efektif;
- c) Penggunaan tenaga kerja secara oenuh dan produktif untuk mencapai kemanfaatan yang sebesar-besarnya dengan menggunakan prinsip-prinsip "tenaga kerja yang tepat pada pekerjaannya yang tepat".

2. Pembinaan keahlian dan kejuruan :

- a) Pembinaan keahlian dan kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja;
- b) Pembinaan keahlian dan kejuruan disesuaikan dengan perkembangan teknik, teknologi dan perkembangan masyarakat pada umumnya.

Dalam Hubungan Kerja :

1. Pembinaan perlindungan kerja
 - a) Norma keselamatan kerja;
 - b) Norma kesehatan kerja dan higiene perusahaan;
 - c) Norma kerja;
 - d) Ganti kerugian, perawatan dan rehabilitasi dalam hal kecelakaan kerja.
2. Hubungan ketenagakerjaan :
 - a) Perserikatan tenaga kerja;
 - b) Kesepakatan kerja bersama;
 - c) Penggunaan hak mogok, demonstrasi dan lock out;
 - d) Pemutusan hubungan kerja;
 - e) Penyelesaian perselisihan industrial;
 - f) Pertanggungjawaban sosial dan bantuan sosial tenaga kerja beserta keluarganya.
3. Pengawasan ketenagakerjaan :
 - a) Guna menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 serta peraturan-peraturan pelaksanaannya, diadakan suatu sistem pengawasan ketenagakerjaan;
 - b) Pengawasan dilakukan untuk ditaatinya ketentuan-ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

~~Purna Kerja~~

1. Jaminan hari tua bagi tenaga kerja peserta Jamsostek.
2. Jaminan/santunan kematian;
3. Santunan cacat bagi tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan.

~~Hak-Hak Pekerja Yang Diperjuangkan SPSI~~

- a.** Hak atas pekerjaan sesuai dengan UUD 1945 Pasal 27 ayat 2.
- b.** Hak atas pengupahan yang layak sesuai dengan Konvensi ILO No. 87/1957 serta PP No.8/1981.
- c.** Hak atas perlindungan, meliputi:
 - 1) Perlindungan sosial yang tercermin dalam syarat-syarat kerja, misalnya mengenai: pekerja anak, pekerja orang muda, pekerja wanita, waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja (UU No. 1/1951).
 - 2) Perlindungan teknis yang tercermin dalam ketentuan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (UU No.1/1970).
 - 3) Perlindungan ekonomis, perbaikan pengupahan dan kesejahteraan pekerja (UU No.3/1992, PP No. 8/1981).
- d.** Hak berorganisasi dan berserikat termuat dalam konvensi ILO No.98 yang telah diratifikasi Indonesia dengan UU No.14/1969 YO UU No.18/1956, PP:8/1981) maupun dalam konvensi ILO NO. 87 yang

belum diratifikasi, tetapi pada umumnya kandungan isinya telah tertuang dalam berbagai Peraturan Perundangan Indonesia.

- e. Hak untuk berunding bersama termuat dalam Konvensi ILO NO.98 yang telah diratifikasi. Hak ini berpuncak pada Kesempatan Kerja Bersama (KKB) (U No.21/1954).
- f. Hak mogok, termuat dalam UU No.22/1957 dan UU No.14/1969. Hak mogok tersebut semakin jelas atas berhasilnya perjuangan SPSI dengan dicabutnya Keppres No.123/ 1963 tentang Larangan Mogok dengan Keppres No.27/1990.

Berhasil dan tidaknya SPSI dalam memperjuangkan hak-hak pekerja tergantung bagaimana SPSI dalam melakukan perannya. Menurut teori peran, agar SPSI dapat melakukan perannya dengan baik, maka SPSI harus memiliki sikap, perasaan, harapan-harapan yang sesuai dengan peran tersebut.³¹

E. ~~Beberapa Hal Yang Berkaitan Dengan Hubungan Kerja~~ Sebagai Dasar Pelaksanaan Peran.

~~Perjanjian Kerja~~

Menurut Pasal 1 UU No.25 Tahun 1997 :

"Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan/atau, baik untuk tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak".

31. Ibid hal 22.

2. Peraturan Perusahaan

Menurut Pasal 1 UU NO.25 Tahun 1997 "Peraturan perusahaan ialah suatu peraturan yang dibuat secara tertulis yang memuat peraturan-peraturan tentang syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan".

Setiap perusahaan yang mempekerjakan sejumlah dua puluh lima orang pekerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan. Dalam membuat peraturan perusahaan, pengusaha mengadakan konsultasi lebih dahulu dengan pekerjanya, di samping itu dapat pula berkonsultasi dengan pegawai dari Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja.

Pengusaha wajib mengajukan peraturan perusahaan untuk disyahkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan setiap perubahan isi dari peraturan perusahaan yang sudah disyahkan, harus mendapat pengesahan. Peraturan Perusahaan mulai berlaku dan mengikat pekerja dan pengusaha setelah disyahkan.

Pengusaha wajib memberitahukan isi peraturan perusahaan yang telah disyahkan kepada pekerjanya di hadapan pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Perawatan Tenaga Kerja. Pengusaha wajib memberikan sebuat peraturan perusahaan kepada setiap orang

pekerjanya dan menempelkan di tempat-tempat kerja sedemikian rupa sehingga peraturan perusahaan tersebut mudah dibaca oleh pekerja-pekerjanya.

Peraturan perusahaan berlaku paling lama dua tahun. Selama masa berlakunya peraturan perusahaan, pengusaha tidak boleh menghalang-halangi terbentuknya serikat pekerja di dalam perusahaan.

Bilamana selama masa berlakunya peraturan perusahaan belum berakhir, akan tetapi sementara itu telah terbentuk serikat pekerja di perusahaan yang bersangkutan, maka pengusaha wajib melayani kehendak serikat pekerja untuk merundingkan pembuatan perjanjian atas permintaan secara tertulis dari serikat pekerja.

Bilamana serikat pekerja tidak mengajukan permintaan secara tertulis untuk merundingkan pembuatan KKB sampai waktu tiga bulan sebelum masa berlakunya peraturan perusahaan berakhir, maka pengusaha wajib mengajukan peraturan perusahaan yang baru untuk disyahkan.

Ketentuan-ketentuan yang tercantum di dalam peraturan perusahaan yang berakhir masa berlakunya tetap berlaku sampai ditandatanganinya KKB atau disyahrkannya peraturan perusahaan yang baru.

~~Kesepakatan Kerja Bersama~~

Sebagai pelaksanaan ketentuan Pasal 12 UU NO. 14 Tahun 1969 mengenai perjanjian perburuhan, masih diberlakukan UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan Antara Serikat Buruh dan Majikan, yaitu perjanjian mengenai syarat-syarat perburuhan antara serikat pekerja dan pengusaha dalam suatu hubungan kerja.

Undang-undang ini pada pokoknya mengakui adanya dan berdasarkan atas kemauan kedua belah pihak (antara serikat pekerja dan pengusaha) untuk membuat persetujuan tentang apa yang dikehendakinya. Dengan kata lain, adanya suatu keleluasaan bersepakat (*contractvrijheid*).

Pengaturan mengenai Kesepakatan Kerja Bersama merupakan perlindungan atas hak pekerja untuk bersama-sama (kolektif) dengan jalan perwakilan menuju tingkat yang lebih baik layak dan lebih tinggi. Undang-undang NO. 21 Tahun 1954 mempersyaratkan adanya Serikat Pekerja di dalam perusahaan yang mengadakan Kesepakatan Kerja Bersama.

~~Kesepakatan~~ Kesepakatan Kerja Bersama tersebut merupakan peraturan induk bagi perjanjian kerja, artinya

aturan di dalam perjanjian perorangan antara pekerja dan pengusaha yang bertentangan dengan Kesepakatan Kerja Bersama yang mengikat kedua belah pihak, tidak sah dalam hal ini aturan-aturan di dalam Kesepakatan Kerja Bersama yang berlaku.

Perjanjian tentang syarat-syarat hubungan industrial antara serikat pekerja dengan pengusaha (disingkat KKB) ialah perjanjian yang diselenggarakan oleh serikat atau serikat-serikat pekerja yang telah didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja dengan pengusaha, gabungan pengusaha yang berbadan hukum, yang pada umumnya atau semata-mata memuat syarat-syarat, yang harus diperhatikan di dalam perjanjian kerja.

Suatu aturan yang mewajibkan seorang pengusaha supaya hanya menerima atau, menolak pekerja atau mewajibkan seorang pekerja supaya hanya bekerja atau tidak boleh bekerja pada pengusaha dari sesuatu golongan, baik berkenaan dengan agama, golongan warga negara atau bangsa, maupun karena keyakinan politik atau anggota dari sesuatu perkumpulan, adalah tidak sah. Demikian juga halnya dengan aturan-aturan yang bertentangan dengan hukum tentang ketertiban umum atau dengan kesusilaan.

Suatu serikat pekerja atau gabungan pengusaha yang menyelenggarakan KKB wajib memberitahukan isi perjanjian itu kepada anggota-anggotanya. Demikian juga bilamana oleh kedua belah pihak dibuat keterangan-keterangan terhadap perjanjian itu. Demikian pula bila mana diadakan perubahan-perubahan di dalam KKB atau bilamana waktu berlakunya diperpanjang.

Suatu serikat pekerja atau gabungan pengusaha tersebut bertanggungjawab atas anggota-anggotanya, bilamana hal ini ditentukan di dalam KKB. Pengusaha dan pekerja yang terikat oleh KKB, wajib melaksanakan perjanjian itu sebaik-baiknya.

Suatu aturan di dalam perjanjian kerja antara seorang pekerja dan seorang pengusaha yang bertentangan dengan KKB yang mengikat kedua mereka itu, tidaklah sah; di dalam hal itu aturan-aturan KKB yang berlaku. Hal-hal yang tidak sah itu selalu dapat diajukan oleh tiap-tiap pihak dalam KKB.

Bilamana suatu perjanjian kerja tidak memuat aturan-aturan yang ditetapkan di dalam KKB yang mengikat pekerja dan pengusaha itu juga, maka aturan-aturan KKB itulah yang berlaku.

Suatu KKB hanya dapat diselenggarakan untuk

paling lama 2 tahun. Waktu itu dapat diperpanjang dengan paling lama 1 tahun lagi. Masing-masing pihak pada KKB, karena alasan-alasan yang memaksa, dapat minta kepada pengadilan supaya membatalkan sebagian atau seluruhnya perjanjian itu.

Sesuatu aturan di dalam perjanjian itu, yang mengurangi atau melenyapkan ketentuan adalah tidak sah. Walaupun sesuatu KKB diselenggarakan untuk waktu yang tertentu, maka jika di dalam perjanjian itu tidak ada ketentuan lain, perjanjian itu dianggap sebagai diperpanjang terus-menerus untuk waktu yang sama tetapi tidak lebih dari satu tahun, kecuali jika ada pernyataan untuk mengakhiri. Pernyataan itu harus diberitahukan sekurang-kurangnya satu bulan sebelum waktu yang dimaksudkan itu habis.

Pernyataan mengakhiri KKB harus disampaikan kepada semua pihak dalam perjanjian itu dan hanya dapat dilakukan dengan surat tercatat.

Dalam hal perusahaan belum mempunyai Serikat Pekerja, maka perusahaan tersebut diwajibkan membuat Peraturan Perusahaan untuk mengatur hak dan kewajiban dalam pelaksanaan hubungan kerja. Baru setelah di perusahaan terbentuk Serikat Pekerja maka

Peraturan Perusahaan harus segera diganti dengan KKB.

Seperti dalam pembuatan perjanjian kerja dan peraturan perusahaan, untuk menghindari pemaksaan dan sewenang-wenang pengusaha atau perusahaan dalam menentukan ketentuan-ketentuan dan dan kesepakatan yang tertuang dalam KKB maka SPSI sebagai wakil dari pekerja dituntut untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dan berpihak pada pekerja.

Indikasi memaksakan kehendak dan sewenang-wenang dalam pembuatan KKB oleh pengusaha atau perusahaan selalu akan terjadi, karena pengusaha atau perusahaan merasa bahwa merekalah yang memiliki kekuasaan dan wewenang. Menurut Weber dan Dahrendorf dalam sosiologi hukumnya mengatakan bahwa kekuasaan selalu memainkan peranan penting dalam pembentukan hukum. ³²

4. Tentang Pengupahan

Ketentuan yang menyangkut Sistem Pengupahan dalam kaitannya dengan Norma Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 UU No. 14 Tahun 1969, diatur berdasarkan PP. No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah.

Dalam PP ini ditegaskan bahwa hak untuk menerima upah bagi pekerja timbul pada saat adanya

32. Ibid, hal 23 - 24.

hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha, dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Kebijaksanaan perlindungan upah suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari, tidak saja bagi tenaga kerja tetapi juga bagi perekonomian guna menghindari terjadinya upah yang tidak saja mengenai jumlahnya, tetapi juga cara pembayarannya seperti terlambat pembayaran upah, menunda-nunda pembayaran, upah tidak dibayar seluruhnya, pemotongan upah dan sebagainya.

Adapun materi pokok kebijaksanaan dalam bentuk upah tersebut antara lain meliputi :

- a. Pada dasarnya upah dibayarkan dalam bentuk uang dan langsung dibayarkan kepada pekerja yang bersangkutan, tetapi tidak menutup kemungkinan dibayarkan dalam bentuk lain dengan ketentuan tidak melebihi 25% dari nilai upah.
- b. Upah hanya diberikan apabila pekerja melakukan pekerjaan kecuali sakit, menjalankan tugas Negara/Perusahaan, menunaikan kewajiban ibadahnya, atau tidak bekerja karena bukan kesalahan pekerja.
- c. Pembayaran upah dapat dilakukan seminggu sekali atau selambat-lambatnya sebulan sekali kecuali diperjanjikan untuk waktu tertentu.
- d. Apabila terjadi kelambatan pembayaran upah oleh pengusaha, maka pengusaha diwajibkan membayar

denda bunga menurut jumlah hari keterlambatan pembayaran tersebut.

- e. Pemotongan upah, karena adanya suatu denda atas pelanggaran, ganti rugi, sewa rumah, panjar atas upah, kelebihan upah uang yang dibayarkan, dan lain-lain.
- f. Pengusaha wajib untuk membayarkan upah kepada pekerja yang bersedia melakukan pekerjaan yang telah dijanjikan, akan tetapi pengusaha tidak mempekerjakannya baik karena kesalahan sendiri maupun halangan yang dialami oleh pengusaha yang seharusnya dapat ia hindari.
- g. Pada tiap pembayaran, seluruh jumlah upah harus dibayarkan.
- h. Pemotongan upah oleh pengusaha untuk pihak ketiga hanya dapat dilakukan bilamana ada surat kuasa dari pekerja.
- i. Bila uang yang disediakan oleh pengusaha untuk membayar upah disita oleh Juru Sita, maka penyitaan tersebut tidak boleh melebihi 20% (dua puluh persen) dari jumlah upah yang harus dibayarkan.
- j. Bila upah digadaikan atau dijadikan hutang, maka angsuran tiap bulan daripada hutang itu tidak boleh melebihi 20% (dua puluh persen) dari sebulan.

- k. Dalam hal pengusaha dinyatakan pailit, maka upah pekerja merupakan hutang yang didahulukan pembayarannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan tentang kepailitan yang berlaku.
- l. Bila pekerja jatuh pailit, maka upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja tidak termasuk dalam kepailitan kecuali ditetapkan lain oleh hakim dengan ketentuan tidak melebihi dari 25% (dua puluh lima persen).
- m. Tuntutan upah dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu 2 (dua) tahun.

Disadari bahwa upah yang diterima pekerja merupakan faktor bagi kelangsungan hidup pekerja dan keluarganya. Namun dalam kenyatannya masih terdapat tingkat upah yang belum dapat memenuhi kebutuhan hidup minimal. Maka ditetapkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-05/Men/1989 tentang Upah Minimum yang telah beberapa kali disempurnakan dan terakhir dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per-01/Men/1999, meliputi :

- Upah Minimum Regional
- Upah Minimum Sektorial Regional

Dimaksudkan dengan "Upah Minimum" menurut Permen ini adalah "upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap".

Penetapan upah minimum tersebut terutama didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisik Minimum;
- b. Index Harga Konsumen;
- c. Perluasan Kesempatan Kerja;
- d. Upah pada umumnya yang berlaku secara regional;
- e. Kelangsungan dan perkembangan perusahaan;
- f. Tingkat perkembangan perekonomian Regional dan atau Nasional;
- g. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

5. Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Penyelenggaraan program Jamsostek berdasarkan Undang-undang No. 3 Tahun 1992 dimaksudkan sebagai pelaksanaan Pasal 10 huruf c dan Pasal 15 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 guna meningkatkan perlindungan tenaga kerja meliputi : jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Jaminan sosial tenaga kerja diprioritaskan kepada tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dan perorangan dengan menerima upah (dalam hubungan kerja). Sedangkan bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja akan diatur tersendiri.

Adapun tujuan dari penyelenggaraan program Jamsostek adalah untuk memberikan ketenangan kerja dan menjamin kesejahteraan tenaga kerja beserta

keluarganya dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara luas harus tetap terpelihara pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya resiko-resiko sosial, antara lain kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan hari tua.

Program Jamsostek bersifat wajib, tidak saja bagi perusahaan, tetapi juga bagi tenaga kerja yang pelaksanaannya dilakukan secara bertahap, yaitu bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau telah membayar upah pekerja sebesar Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Bagi perusahaan yang belum diwajibkan ikut serta dalam program Jamsotek karena adanya pentahapan, maka perusahaan yang dimaksud diwajibkan memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya yang tertimpa kecelakaan kerja. Pelaksanaan program Jamsostek berazaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sesuai jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Gotong royong ini tercermin dalam pelaksanaan pemupukan dana melalui iuran program Jamsostek guna memenuhi hak-hak tenaga kerja, dimana tenaga kerja yang penghasilannya rendah dibantu oleh yang berpenghasilan tinggi dalam pemberian jaminan.

Sedangkan hakekat dari penyelenggaraan Jamsostek adalah memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau penghasilan yang hilang akibat terjadinya resiko-resiko sosial yang dialami tenaga kerja yang bersangkutan. Dalam undang-undang ini dinyatakan bahwa untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, diselenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja yang pengelolaannya dapat dilaksanakan dengan mekanisme asuransi, dimana setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja, sebagai peserta.

Dalam penyelenggaraan program Jamsostek ini dapat digunakan mekanisme asuransi, adalah untuk menjamin solvabilitas dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta dan kewajiban lain dair Badan Penyelenggara dengan tidak meninggalkan watak sosialnya.

Program tersebut wajib dilaksanakan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerjanya yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja. Sedangkan bagi tenaga kerja di luar hubungan kerja diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Persyaratan dan tata cara penyelenggaraan program Jamsostek ini

diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek.

Dimaksudkan dengan tenaga yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja adalah orang yang bekerja pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja harian lepas, borongan dan kontrak.

Program Jamsostek berdasarkan Undang-undang ini meliputi :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja;
- b. Jaminan Kematian;
- c. Jaminan Hari Tua;
- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Untuk mengembangkan program Jamsostek lainnya diatur dalam Peraturan Pemerintah dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya antara lain Program Jaminan Pesangon sebagai akibat pemutusan hubungan kerja.

Kepesertaan program Jamsostek wajib diikuti baik oleh pengusaha maupun tenaga kerja sepanjang perusahaan yang bersangkutan telah memenuhi pertahapan kepesertaan, yaitu telah mempunyai/ mempekerjakan 10 orang tenaga kerja atau lebih, atau

telah membayar upah sebanyak Rp. 1.000.000,- (satu juta rupiah).

Dalam hal perusahaan belum ikut serta dalam program Jamsostek masih mempekerjakan kurang dari 10 orang tenaga kerja atau masih membayar upah kurang dari Rp. 1.000.000,-, maka perusahaan dimaksud diwajibkan memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada tenaga kerjanya sesuai ketentuan Undang-undang ini.

Pentahapan kepesertaan diadakan sedemikian rupa sesuai dengan tahap perkembangan pembangunan nasional yang berpengaruh terhadap kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan pada khususnya, baik dalam membiayai program Jamsostek maupun kemampuan administrasi.

Kewajiban pengusaha dan tenaga kerja dalam program Jamsostek adalah membayar kepada Badan Penyelenggara meliputi : iuran jaminan kecelakaan kerja, iuran jaminan kematian, iuran jaminan hari tua dan iuran jaminan pemeliharaan kesehatan, dengan ketentuan :

- a. Iuran jaminan kecelakaan kerja, kematian dan pemeliharaan kesehatan ditanggung oleh pengusaha;
- b. Iuran jaminan hari tua ditanggung oleh pengusaha;

c. Besarnya iuran untuk masing-masing program ditetapkan tersendiri dalam Peraturan Pemerintah.

Dalam penjelasan ketentuan tersebut dinyatakan bahwa kecelakaan kerja pada dasarnya merupakan suatu resiko yang seharusnya menjadi tanggungjawab pengusaha. Oleh karena itu, pembiayaan program ini sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha, sedangkan jaminan sosial tenaga kerja ini lebih ditekankan kepada aspek kemanusiaan, dimana pengusaha perlu memperhatikan nasib tenaga kerja serta keluarganya. Karenanya beban jaminan pemeliharaan kesehatan dan jaminan kematian juga sepenuhnya ditanggung oleh pengusaha, kecuali jaminan hari tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja.

Iuran jaminan hari tua (sebagian) yang menjadi tanggungan tenaga kerja, dipotong dari upah tenaga kerja oleh pengusaha yang bersangkutan, kemudian bersama-sama dengan iuran pengusaha disetorkan kepada Badan Penyelenggara paling lambat tanggal 15 (lima belas) dalam bulan berikutnya. Keterlambatan pengusaha dalam membayar iuran kepada Badan Penyelenggara dikenakan denda sebesar 1% dari jumlah jaminan untuk setiap hari keterlambatan.

Dalam hal pengusaha yang telah mempunyai itikad baik untuk membayar iuran dan mengumpulkan iuran

tenaga kerja, tetapi ternyata terlambat menyetorkan kepada Badan Penyelenggara dari waktu yang telah ditentukan, dapat diwajibkan membayar tambahan persentase pembayaran yang diperhitungkan dengan keterlambatannya.

Adapun besarnya dan tata cara pembayaran jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan tata cara pelayanan jaminan pemeliharaan kesehatan ditetapkan tersendiri dalam Peraturan Pemerintah.

Perhitungan besarnya jaminan kecelakaan kerja yang harus dibayarkan kepada tenaga kerja dilakukan oleh Badan Penyelenggara sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam hal perhitungan besarnya jaminan kecelakaan tenaga kerja tidak sesuai dengan ketentuan di atas, maka Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menghitung kembali dan menetapkan sebagaimana mestinya.

Untuk memberikan pelayanan yang cepat kepada tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja, maka Badan Penyelenggara perlu segera mengadakan penghitungan dan secepatnya membayarkan jaminan dimaksud kepada yang berhak menerima.

6. Tentang Penyelesaian Perselisihan Industrial

Di dalam Undang-undang No, 22 Tahun 1957 dikemukakan beberapa tahap atau cara dalam menyelesaikan perselisihan industrial yaitu :

a. Penyelesaian Oleh Kedua Belah Pihak

Penyelesaian perselisihan perburuhan yang paling demokratis dan paling baik adalah penyelesaian yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berselisih sendiri tanpa campur tangan pihak ketiga. Sebab dengan berhasilnya suatu perselisihan diselesaikan sendiri oleh kedua belah pihak akan menghasilkan suatu penyelesaian yang dapat diterima oleh kedua belah pihak dengan sepenuh hati, artinya tidak ada yang merasa menang ataupun merasa kalah.

Penyelesaian perselisihan oleh kedua belah pihak hendaklah didorong sekuat tenaga baik melalui pengembangan mekanisme penyelesaian di dalam perusahaan dilandasi Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama maupun melalui penyuluhan-penyuluhan serta dorongan-dorongan lainnya. Dengan penyelesaian oleh kedua belah pihak akan dapat menciptakan kerjasama dengan dasar kekeluargaan yang lebih baik.

b. Penyelesaian Oleh Dewan/Juru Pemisah (Arbitrase)

Apabila suatu perselisihan perburuhan tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak secara bipatrit di dalam perusahaan maka kedua belah pihak dapat minta bantuan atau jasa baik kepada pegawai perantara. Dalam hal ini pegawai perantara atau P4D/P4P akan menawarkan apakah arbitrase/perwasitan. Apabila pengusaha dan Serikat Pekerja yang terlibat dalam perselisihan perburuhan atas kehendak sendiri atau atas anjuran pegawai perantara P4D/P4P memilih penyelesaian melalui juru pisah maka penyerahan penyelesaian perselisihan perburuhan melalui juru pisah harus dinyatakan dengan surat perjanjian antara kedua belah pihak dihadapan pegawai perantara.

Dalam perjanjian tersebut harus diterangkan :

- a. Siapa yang ditunjuk menjadi juru pisah serta tempat tinggal/kedudukan mereka.
- b. Bahwa kedua belah pihak akan tunduk kepada putusan yang akan diambil oleh Juru Pisah setelah putusan ini mempunyai kekuatan hukum.
- c. Hal-hal lain yang perlu untuk melancarkan

upaya juru pisah.

Penunjukan juru pisah atau pembentukan dewan pemisah dengan tata cara pemisahan diserahkan kepada persetujuan kedua belah pihak. Pegawai Perantara atau P4D/P4P dapat pula dipilih menjadi juru pisah atau atas permintaan membantu kedua belah pihak dalam memilih juru pisah atau pembentukan dewan pemisah dan penyusunan tata cara pemisahan. Terhadap putusan juru pisah tidak dapat dimintakan pemeriksaan ulang. Putusan juru pisah sesudah disahkan oleh P4P mempunyai kekuatan hukum sebagai putusan P4P.

c. Penyelesaian Oleh Pegawai Perantara

Apabila perselisihan perburuhan tidak dapat diselesaikan oleh kedua belah pihak secara bipatrit di dalam perusahaan dan kedua belah pihak tidak bermaksud untuk menyerahkan penyelesaian kepada juru pisah maka salah satu atau kedua belah pihak yang berselisih dapat memberitahukan secara lisan atau tertulis perselisihannya kepada Pegawai Perantara.

Pegawai Perantara adalah Pegawai Departemen Tenaga Kerja yang khusus ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja karena pendidikan, pengalaman dan

keahliannya untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi antara pekerja/serikat pekerja dengan pengusaha.

Pemberitahuan kepada pegawai perantara sebagaimana dimaksud di atas berarti permintaan kepada pegawai perantara untuk memberikan perantaraannya guna mencari penyelesaian dalam perselisihan perburuhan tersebut dan pegawai perantara harus memberikan perantaraannya..

Tata cara yang biasa digunakan pegawai perantara dalam menyelesaikan perselisihan adalah sebagai berikut :

- a. Pertama-tama pegawai perantara akan mengundang kedua belah pihak yang berselisih untuk diajak berunding mencari penyelesaian perkara tersebut secara damai. Pegawai perantara akan berupaya mendorong kedua belah pihak untuk berunding mencari kata mufakat dan kalau perlu pegawai perantara memimpin langsung perundingan antara kedua belah pihak.
- b. Dalam perundingan tahap pertama ini pegawai perantara akan berupaya sekuat tenaga agar kedua belah pihak mencapai kata mufakat dalam

menyelesaikan perselisihan. Apabila perundingan mencapai kata mufakat maka dibuatlah suatu persetujuan bersama antara kedua belah pihak mengenai penyelesaian perselisihan tersebut. Pegawai Perantara dapat membubuhkan tanda tangannya dalam persetujuan bersama tersebut sebagai saksi.

- c. Apabila Pegawai Perantara tidak mampu menyelesaikan perselisihan perburuhan dengan mufakat antar kedua belah pihak maka pegawai perantara memberikan pendapatnya di dalam menyelesaikan kasus tersebut yang berupa anjuran pegawai perantara. Dalam anjuran ini Pegawai Perantara mengemukakan pendapatnya untuk penyelesaian perselisihan perburuhan tersebut dengan memberikan alasan-alasan sebagai pertimbangan. Dalam hal ini Pegawai Perantara bertindak sebagai Penengah (Mediator).
- d. Bila kedua pihak menerima anjuran pegawai perantara maka dibuatlah persetujuan bersama yang diketahui Pegawai Perantara. Dengan demikian maka perselisihan itu telah mampu diselesaikan oleh pegawai perantara.
- e. Apabila salah satu atau kedua belah pihak

menolak anjuran Pegawai Perantara (yang harus disampaikan secara tertulis) maka berarti Pegawai Perantara akan mengajukan penyelesaian perburuhan tersebut kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Daerah. Untuk itu Pegawai Perantara akan menyampaikan berita acara lengkap mengenai jalannya proses penyelesaian perselisihan perburuhan di tingkat pegawai perantara beserta segala bukti dan data-data yang diperlukan. Dengan demikian P4D akan memperoleh masukan yang lengkap mengenai keadaan perselisihan perburuhan tersebut sehingga P4D akan lebih mudah dalam memutuskan.

d. **Penyelesaian Oleh Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D)**

P4D adalah suatu panitia yang dibentuk di setiap propinsi yang bertugas untuk menyelesaikan perselisihan perburuhan yang terjadi antara serikat pekerja dan pengusaha serta merupakan Lembaga Perizinan bagi Pemutusan Hubungan Kerja dengan jumlah kurang dari sepuluh orang pekerja.

P4D segera setelah menerima penyerahan perkara perselisihan perburuhan dari pegawai perantara mengadakan perundingan dengan pihak yang berselisih dan mengusahakan serta memimpin perundingan-perundingan antara pihak-pihak yang

berselisih ke arah penyelesaian secara damai. Jadi tahap pertama P4D akan selalu berusaha menyelesaikan perselisihan perburuhan itu secara damai adalah penyelesaian yang paling baik. Apabila perundingan damai mencapai hasil maka dibuat suatu persetujuan antar kedua belah pihak yang persetujuan mana mempunyai kekuatan hukum sebagai kesepakatan kerja bersama. Dalam usaha menyelesaikan suatu perselisihan perburuhan P4D mempergunakan segala daya upaya dan menimbang suatu dengan mengingat hukum, perjanjian yang ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara.

Dalam putusan P4D harus memuat :

- a. Nama Serikat Pekerja dan Pengusaha serta tempat kedudukan mereka.
- b. Ikhtisar dari tuntutan, balasan-balasan serta penjelasan-penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
- c. Pertimbangan-pertimbangan yang menjadi dasar putusan.
- d. Pokok-pokok putusan yang juga memuat pernyataan apakah putusan tersebut bersifat mengikat atau bersifat anjuran.
- e. Putusan tersebut diberi tanggal, dibubuhi nama

tempat dimana putusan itu diambil dan ditandatangani oleh Ketua dan Paniteranya.

Segera setelah diambil putusan salinan surat keputusan tersebut disampaikan kepada kedua belah pihak yang berselisih dengan surat tercatat atau dengan perantaraan pegawai kepaniteraan masing-masing selembarnya. Apabila putusan P4D meliputi pula daerah kekuasaan P4D lain maka panitera P4D yang memutuskan segera mengirimkan keputusan itu kepada P4D lain.

Putusan P4D yang bersifat mengikat dapat dimulai dilaksanakan bila dalam empat belas hari setelah keputusan itu diambil tidak minta pemeriksaan ulang kepada P4P oleh salah satu atau kedua belah pihak. Apabila putusan tersebut dilaksanakan oleh salah satu pihak maka pihak lainnya dapat meminta kepada Pengadilan Negeri (yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan) supaya putusan itu dinyatakan dapat dijalankan (eksekusi). Sesudah dinyatakan dapat dijalankan oleh Pengadilan Negeri maka putusan itu dilaksanakan menurut aturan-aturan yang biasa dalam melaksanakan suatu putusan perdata.

e. Penyelesaian Oleh Panitia Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P)

P4P yang mempunyai kedudukan di Jakarta

adalah merupakan Lembaga Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Tingkat Banding sesuai dengan Undang-undang No. 22 Tahun 1957. Disamping itu P4P juga merupakan lembaga tingkat pertama dalam perizinan Pemutusan Hubungan Kerja yang bersifat massal (sepuluh tenaga kerja ke atas). Dalam hal-hal tertentu P4P dapat menarik suatu perselisihan industrial yang sedang diselesaikan oleh P4D untuk diselesaikan oleh P4P.

Tata cara persidangan P4P persis sama seperti tata cara persidangan di P4D baik dalam membuat keputusan yang bersifat anjuran, keputusan yang mengikat, mengadakan angket eksekusi ke Pengadilan Negeri.

Apabila dalam empat belas hari putusan P4P tidak dibatalkan atau dirubah oleh Menteri Tenaga Kerja maka putusan P4P tersebut wajib dilaksanakan oleh kedua belah pihak. Bilamana salah satu pihak tidak melaksanakannya maka pihak lainnya dapat minta kepada Pengadilan Negeri untuk menyatakan putusan ini agar dilaksanakan atau dieksekusi.

Menteri Tenaga Kerja mendengarkan pertimbangan dari Menteri-menteri lain (yang pejabatnya menjadi anggota P4P) dapat menarik suatu perselisihan dari P4P atau membatalkan atau

menanggukkan pelaksanaan putusan P4P. Apabila Menteri memandang perkara tersebut dapat membahayakan kepentingan umum dan kepentingan negara.

Dengan adanya Undang-undang No. 14 Tahun 1970 tentang Ketentuan Pokok Kehakiman dan Undang-undang No. 5 Tahun 1989 tentang Peradilan Tata Usaha Negara maka putusan P4P dianggap merupakan putusan dari aparat/pejabat pemerintah. Karena itu putusan P4P dapat diajukan keberatannya oleh salah satu atau kedua belah pihak kepada Peradilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTUN). Sehingga dalam hal ini P4P akan menjadi pihak yang tergugat. Putusan PTUN dapat dimintakan kasasi ke Mahkamah Agung. Dengan demikian penyelesaian perselisihan perburuhan sekarang ini mempunyai prosedur yang cukup panjang. Karena itu adalah bijaksana apabila suatu perselisihan perburuhan dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat pada tingkat pertama, karena akan dapat menghemat waktu dan biaya serta mencegah terjadinya pengaruh negatif terhadap keharmonisan hubungan kerja.

Meskipun tata cara PHK sudah jelas aturan mainnya, tetapi dalam pelaksanaan PHK masih sering menimbulkan masalah. Masalah tersebut

tidak karena pihak-pihak yang bersangkutan dengan PHK (buruh dan pengusaha) melainkan karena prosedur atau birokrasi yang berbelit-belit. Dalam banyak hal birokrasi sering digunakan sebagai alat kekuasaan, termasuk dalam pelaksanaan PHK. Menurut Max Weber, birokrasi adalah alat kekuasaan yang paling utama bagi mereka yang mengendalikan aparat birokrasi³³.

7. Tentang Pemutusan Hubungan Kerja

Dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1964, telah ditentukan ketentuan-ketentuan tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, yang lebih lanjut dijabarkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/MEN/1986 tentang tata cara Pemutusan Hubungan Kerja dan Penetapan Uang Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian.

Dengan keluarnya UU No.12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta (LM.93 tahun 1963) maka dengan demikian pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam KUHPerdato tidak berlaku lagi.³⁴

Undang-Undang Nomer 12 Tahun 1964 memberikan

33.Ibid hal 27.

34. Djumialdji, Pemutusan Hubungan Kerja, Rinika Cipta, 1992.

pengaturan mengenai pemutusan hubungan kerja dengan terlebih dahulu mengupayakan pencegahannya agar tidak sampai terjadi pemutusan hubungan kerja. Sebab putusnya hubungan kerja berarti permulaan masa pengangguran bagi pekerja dengan segala akibatnya.

Hal ini ditegaskan dengan mengharuskan pengusaha untuk mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.

Prinsip pokok yang harus dipegang teguh dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja ialah bahwa sedapat mungkin pemutusan hubungan kerja harus dicegah dengan segala daya upaya, bahkan dalam beberapa hal dilarang.

Karena pemecahan yang dihasilkan oleh perundingan antara pihak-pihak yang berselisih (dalam hubungan kerja) sering lebih dapat diterima oleh yang bersangkutan dari pada penyelesaian oleh Pemerintah, maka dalam sistem ini, upaya menempuh jalan perundingan merupakan kewajiban, setelah daya upaya sebagaimana dimaksud di atas tidak berhasil.

Apabila jalan perundingan tidak berhasil mendekatkan kedua belah pihak (pekerja dan pengusaha), barulah Pemerintah campur tangan dalam pemutusan hubungan kerja yang akan dilakukan oleh pengusaha terhadap pekerjanya. Bentuk campur tangan ini merupakan pengawasan preventif, yaitu untuk

tiap-tiap pemutusan hubungan kerja oleh pengusaha diperlukan izin dari instansi yang berwenang.

Berdasarkan pengalaman dalam menghadapi masalah pemutusan hubungan kerja, maka sudah sewajarnya apabila pengawasan preventif ini diserahkan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) dan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Dalam Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 memuat ketentuan-ketentuan yang bersifat formil tentang cara memohon izin, mengajukan banding terhadap penolakan izin dan sebagainya.

Apabila terjadi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran sebagai akibat dari tindakan Pemerintah, maka Pemerintah akan berusaha untuk meringankan beban para pekerja dan akan diusahakan penyaluran mereka pada perusahaan/proyek yang lain (PHK secara besar-besaran = PHK terhadap 10 orang atau lebih), atau mengadakan PHK yang dapat menggambarkan satu itikad untuk mengadakan PHK secara besar-besaran.

Demikian juga pemutusan hubungan kerja karena akibat modernisasi, otomatisasi, efisiensi dan rasionalisasi yang disetujui oleh Pemerintah, mendapat perhatian Pemerintah sepenuhnya dengan jalan mengusahakan secara aktif penyaluran pekerja-

pekerja itu ke perusahaan/proyek lain.

Meskipun peraturan tentang penyelesaian perselisihan sudah jelas, tetapi dalam praktiknya masih sering terjadi konflik. Timbulnya konflik dilatarbelakangi oleh adanya pemaksaan kendak oleh pihak-pihak yang berselisih. Berdasarkan pengamatan dalam setiap terjadinya konflik pihak pengusaha yang selalu berada pada pihak yang merasa untung, dan sebaliknya pihak buruh yang merasa dirugikan, hal ini disebabkan karena kekuasaan dan wewenang selalu memainkan pengaruhnya dalam setiap terjadinya konflik. Menurut Dahrendorf dalam teori konfliknya mengatakan, bahwa kekuasaan dan wewenang juga senantiasa menentukan individu pada posisi atas dan bawah.³⁵

Tata Cara PHK

Dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-03/MEN/96, dimaksudkan untuk lebih menjamin adanya ketertiban dan kepastian hukum dalam pelaksanaan pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

Permen No. PER-03/MEN/96 tersebut juga mengatur tentang pemberian uang pesangon, uang jasa

35. Ibid hal 25.

dan ganti rugi akibat pemutusan hubungan kerja.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan kerja di Perusahaan Swasta ditetapkan sebagai berikut : "Bila setelah diadakan segala usaha, pemutusan hubungan kerja tidak dapat dihindarkan, pengusaha harus merundingkan maksudnya untuk memutuskan hubungan kerja dengan organisasi buruh yang bersangkutan atau dengan buruh sendiri dalam hal buruh itu tidak menjadi anggota dari salah satu organisasi buruh".

Maka sebagai pelaksanaan Pasal 3 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964 tersebut, Permen No. 03/MEN/1996 mengatur ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

Adapun perundingan pemutusan hubungan kerja yang dilaksanakan oleh kedua belah pihak ternyata tidak mendapatkan hasil kesepakatan penyelesaiannya maka sebelum pengusaha mengajukan permohonan izin PHK P4D atau P4P, kedua belah pihak atau salah satu pihak mengajukan permintaan kepada Kantor Departemen Tenaga Kerja atau Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja atau Departemen Tenaga Kerja Pusat, untuk diperantai oleh Pegawai Perantara. Dalam hal pengusaha tidak dapat menerima anjuran Pegawai Perantara maka pengusaha harus mengajukan permohonan izin pemutusan hubungan kerja beserta alasan-alasannya yang menjadi dasarnya. Harus diajukan

secara tertulis kepada Panitia Daerah yang wilayah kekuasaannya meliputi kedudukan pengusaha bagi pemutusan hubungan kerja perorangan dan kepada pusat bagi pemutusan hubungan kerja secara besar-besaran.

Pegawai Perantara selambat-lambatnya dalam waktu 7 (tujuh) hari sejak permintaan, sudah melakukan perantaraannya.

Apabila Pegawai Perantara dalam memberikan perantaraannya ternyata tidak berhasil mencapai kesepakatan antara kedua belah pihak pemutusan hubungan kerja, maka Pegawai Perantara dengan disertai permohonan izin PHK dari Pengusaha segera menyerahkan persoalannya kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja untuk proses selanjutnya.

Dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal diterima oleh Kanwil permasalahan, Kanwil Departemen Tenaga Kerja mengajukan permintaan kepada Menteri Tenaga Kerja untuk mendapatkan petunjuk penyelesaian, sebelum disidangkkn oleh P4D atau P4P.

Setiap permohonan izin PHK, dibuat di atas kertas bermaterai yang memuat hal-hal sebagai berikut ini :

- a. Nama dan tempat kedudukan Perusahaan/Pemohon;
- b. Nama orang yang bertanggungjawab di Perusahaan;

- c. Nama dan pekerja yang diminta pemutusan hubungan kerja;
- d. Umur dan jumlah keluarga dari pekerja;
- e. Jumlah masa pekerja dari setiap pekerja;
- f. Penghasilan terakhir berupa uang dan catu dengan cuma-cuma sebulan;
- g. Alasan-alasan dari perusahaan terperinci untuk mengadakan pemutusan hubungan kerja;
- h. Bukti, bahwa telah diadakan perundingan sebagai mana dimaksud pada Pasal 2 Undang-Undang No. 12 Tahun 1964.

Pengusaha dapat memutuskan hubungan kerja tanpa meminta izin PHK kepada P4D atau P4P apabila :

- a. Pekerja dalam masa percobaan;
- b. Hubungan kerja yang atas Kesepakatan Kerja untuk Waktu Tertentu dan masa berlakunya Kesepakatan Kerja tersebut telah berakhir;
- c. Pekerja mengundurkan diri dari secara tertulis;
- d. Pekerja telah mencapai usia pensiun yang telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama

Dalam hal pekerja tidak masuk bekerja dalam waktu sekurang-kurangnya 6 (enam) hari kerja terus-menerus tanpa disertai keterangan secara tertulis dengan bukti-bukti yang sah, pekerja tersebut dinyatakan telah mengundurkan diri kecuali apabila

diatur lain dalam peraturan perusahaan atau dalam kesepakatan kerja yang berlaku di perusahaan yang bersangkutan.

Apabila dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan atau Kesepakatan Kerja Bersama batas waktu telah lebih dari 6 (enam) hari secara terus-menerus, ketentuan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Kesepakatan Kerja Bersama tersebut tetap berlaku sampai akhir masa berlakunya.

Hubungan kerja yang mempersyaratkan adanya masa percobaan, harus dinyatakan secara tertulis, lamanya masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dan boleh diadakan hanya untuk satu kali masa percobaan ini tidak berlaku untuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Permohonan izin PHK tidak dapat diberikan apabila didasarkan atas :

- a. Hal-hal yang berhubungan dengan keanggotaan Serikat Pekerja atau dalam rangka membentuk Serikat Pekerja dan melaksanakan tugas-tugas atau fungsi Serikat Pekerja di luar jam kerja;
- b. Pengaduan Pekerja kepada yang berwajib mengenai tingkah laku pengusaha yang terbukti melanggar Peraturan Perundang-undangan;
- c. Paham, agama, aliran, golongan atau jenis kelamin;

Permohonan izin PHK dapat diberikan karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja sebagai berikut :

- a. Pada saat Perjanjian Kerja diadakan memberi keterangan palsu atau yang dipalsukan;
- b. Mabok, madat, pemakia obat bius atau narkotika di tempat kerja;
- c. Melakukan perbuatan asusila ditempat kerja;
- d. Melakukan tindakan kejahatan misalnya: mencuri, menggelapkan, menipu, memperdagangkan barang terlarang baik dalam lingkungan perusahaan, maupun di luar lingkungan perusahaan;
- e. Penganiayaan, menghina secara kasar atau mengancam pengusaha, keluarga pengusaha atau tempat bekerja;
- f. Membujuk pengusaha atau teman sekerja untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau asusila;
- g. Dengan sengaja atau ceroboh merusak, merugikan atau membiarkannya dalam keadaan bahaya milik perusahaan;
- h. Dengan sengaja atau kecerobohan merusak atau membiarkan diri atau teman sekerjanya dalam keadaan bahaya;
- i. Membongkar rahasia perusahaan atau mencemarkan nama baik pimpinan perusahaan dan keluarganya yang seharusnya dirahasiakan, kecuali untuk

kepentingan negara.

Pemutusan hubungan kerja karena kesalahan berat yang dilakukan pekerja sebagaimana disebutkan di atas adalah PHK tanpa pesangon.

Pengusaha dapat memberikan peringatan pertama dan terakhir kepada Pekerja apabila :

- a. Setelah 3 (tiga) kali berturut-turut pekerja tetap menolak untuk mentaati perintah atau penguasa yang tak layak sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja, Kesepakatan Kerja Bersama atau Peraturan Perusahaan;
- b. Dengan sengaja atau karena lalai mengakibatkan dirinya dalam keadaan demikian sehingga ia tidak dapat menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- c. Tidak cakap melakukan pekerjaan walupun sudah dicoba dibidang tugas yang ada;
- d. Melanggar ketentuan yang telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja.

Setelah mendapatkan peringatan terakhir pekerja masih tetap tidak menunjukkan perbaikan ataupun melakukan pelanggaran lagi, Pengusaha mengajukan PHK kepada P4D atau P4P.

Bagi pekerja yang pemutusan hubungannya

disebabkan karena kesalahan ringan, pekerja berhak mendapatkan uang pesangon.

Bagi pekerja yang pemutusan hubungan kerjanya disebabkan bukan karena kesalahan Pekerja, kepadanya diberikan uang jasa atau uang pesangon.

Apabila jumlah tuntutan upah lebur telah ada kesepakatan bersama antara Pekerja dengan Pengusaha dan diketahui oleh kantor Departemen Tenaga Kerja putusan P4D atau P4P sesuai dengan Kesepakatan Bersama itu.

Apabila perundingan untuk melaksanakan PHK telah dicapai Kesepakatan antara Pekerja dengan Pengusaha, atas permohonan izin PHK tersebut P4D/P4P pada dasarnya memberikan izin sesuai dengan hasil kesepakatan bersama tersebut.

Selama izin PHK belum diberikan oleh P4D atau P4P, dan apabila diadakan skorsing maka Pekerja berhak mendapatkan upah serendah-rendahnya 50% dan berlaku paling lama 6 (enam) bulan setelah masa skorsing belum ada putusan P4P/P4D, Pekerja tidak mendapatkan upah.

Meskipun tata cara PHK sudah jelas aturannya bukan berarti tidak ada kesulitan dalam pelaksanaannya, dalam pelaksanaan PHK pengusaha masih sering tidak memperhatikan aturan main dari PHK. Faktor lain yang sering mengacaukan pelaksanaan PHK

adalah faktor birokrasi.³⁶

Birokrasi menurut Max Weber adalah alat kekuasaan yang paling utama bagi mereka yang mengendalikan aparat birokrasi.³⁷ Dalam pelaksanaan birokrasi kekuasaan sering disalahgunakan oleh pemegang birokrasi untuk kepentingan pemegang birokrasi.

Dalam hal pelaksanaan PHK maka yang dimaksudkan birokrasi adalah pengusaha, Depnaker, dan SPSI. Ketiga lembaga tersebut merupakan lembaga birokrasi yang sering menghambat dan merugikan dalam pelaksanaan PHK.

b. Tinjauan Terhadap Bekerjanya Hukum

Betapapun bagusnya hukum tidak akan berfungsi dengan baik apabila tidak didukung dengan komponen-komponennya, yaitu (1) lembaga pembuat undang-undang (legislatif), (2) lembaga penerapan hukum (lembaga yudikatif), (3) masyarakat sebagai subjek sekaligus objek hukum.

Menurut B. Seidman , model bekerjanya hukum

36. I.S. Susanto, dalam catatan kuliah Lembaga dan Pranata Hukum mengatakan, bahwa birokrasi bermuka dua. Di satu pihak birokrasi merupakan pelayanan masyarakat, tetapi di pihak lain birokrasi menghambat pelayanan masyarakat.

37. Ibid hal 30.

diuraikan dalam dalil-dalil sebagai berikut :

1. Setiap peraturan hukum memberitahu tentang bagaimana peranan (*role accupant*) itu diharapakan bertindak.
2. Bagaimana seorang pemegang peranan itu akan bertindak sebagai respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan yang ditujukan kepadanya, sanksi-sanksinya, aktifitas dari lembaga-lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks kekuatan sosial, politik, dan lain-lain mengenai dirinya.
3. Bagaimana lembaga-lembaga pelaksana itu akan bertindak sebagai suatu respos terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum yang ditujukan kepada mereka , sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik , dan lain-lain yang mengenai diri mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari para pemegang peranan.
4. Bagaimana para pembuat undang-undang itu, akan bertindak merupakan fungsi peraturan-peraturan yang mengatur tingkah laku mereka, sanksi, sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan sosial, politik, idiologis, dan lain-lainnya yang mengeani dirinya mereka serta umpan-umpan balik yang datang dari pemegang serta birokrasi.

Berkaitan dengan bekerjanya hukum, maka peran SPSI sangat dominan karena SPSI merupakan komponen dalam bekerjanya hukum. Keberhasilan peran SPSI terhadap bekerjanya hukum tergantung bagaimana kesiapannya untuk bertindak.

Kesiapan yang perlu dilakukan oleh SPSI dalam rangka ikut membantu bekerja hukum adalah kemampuan berkomunikasi, sebab komunikasi merupakan cara yang dilakukan oleh manusia dalam pemindadahan informasi dan pengertian dari seseorang kepada orang lain.³⁸

Dari teori "bekerjanya hukum", dapatlah diketahui, bahwa setiap anggota masyarakat adalah pemegang peranan, tidak terkecuali pengurus SPSI, pengusaha, buruh atau pekerja. Dengan demikian berhasil dan tidaknya bekerjanya hukum ketenagakerjaan akan banyak ditentukan oleh pengurus SPSI, pengusaha, buruh atau pekerja itu sendiri.

F. Tahap-Tahap Keluarga Sejahtera

Menurut Mubiyarto, tahap-tahap kesejahteraan adalah sebagai berikut :³⁹

1. Keluarga pra sejahtera ;

Adalah keluarga yang belum dapat memenuhi

38. Ibid hal 30.

39. Mubiyarto, *ekonomi Rakyat. Program IDT dan Demokrasi Ekonomi Indonesia*, Aditya Media, hal 32.

keutuhannya (*basic need*) secara maksimal, seperti kebutuhan akan pangan, sandang, papan, dan kesehatan.

2. Keluarga sejahtera tahap I.

Adalah keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasarnya secara minimal, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan sosial psikologinya (*socio psychological needs*), seperti kebutuhan akan pendidikan, keluarga berencana interaksi dalam keluarga, interaksi dalam lingkungan tempat tinggal dan transportasi.

3. Keluarga sejahtera tahap II

Adalah keluarga yang disamping telah dapat memenuhi kebutuhan sosial psikologisnya (*socio psychological needs*), akan tetapi belum dapat keseluruhan kebutuhan perkembangan (*developmental needs*), seperti kebutuhan untuk menabung dan memperoleh informasi.

4. Keluarga sejahtera tahap III

Adalah keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan dasar, kebutuhan sosial psikologis dan kebutuhan pengembangannya, namun belum dapat memberikan sumbangan (kontribusi) yang maksimal terhadap masyarakat, seperti secara teratur

memberikan sumbangan dalam bentuk material dan keuangan untuk kepentingan sosial kemasyarakatan serta berperan secara aktif dengan menjadi pengurus lembaga kemasyarakatan atau yayasan sosial, keagamaan, kesenian, olah raga, pendidikan dan sebagainya.

5. Keluarga sejahtera tahap III plus

Adalah keluarga yang telah dapat memenuhi seluruh kebutuhan, baik yang bersifat dasar, sosial psikologis maupun kebutuhan pengembangannya dan sekaligus dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berkelanjutan bagi masyarakat.⁴⁰

Tahapan-tahapan kesejahteraan tersebut digunakan oleh peneliti untuk mengukur tingkat keberhasilan peran SPSI dalam memperjuangkan hak-hak buruh untuk meningkatkan kesejahteraan buruh kesejahteraan, khususnya PT. Fumira dan PT. Nyonya Mener Semarang.

40. Kantor Menteri Negara Kependudukan / Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional, 1998, hal.4

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

A. Gambaran Umum Tentang SPSI Kota Semarang

Jumlah perusahaan di Kota Semarang yang serikat pekerjaanya SPSI kurang lebih 470. Sebenarnya pengurus SPSI tidak sampai di tingkat perusahaan, yang ada di perusahaan sebenarnya adalah serikat pekerja asosiasi atau SPA, yang mana SPA merupakan organisasi pekerja yang dikelompokkan berdasarkan jenis pekerjaannya, tetapi semua SPA tersebut federasi organisasinya adalah SPSI, oleh karena itu ditingkat perusahaan SPSI dinamakan pengurus unit kerja (PUK).

Secara nasional ada 13 SPA atau serikat pekerja asosiasi, tetapi di Semarang hanya ada 10 SPS yaitu :

1. SPA Pariwisata
2. SPA NIBA (Niaga dan Bank)
3. SPA LEM (Logam, Elektronik, Mesin)
4. SPA KEP (Kimia, Energi, Pertambangan)
5. SPA RTMN (Rokok, Tembakau, Makanan, Minuman)
6. SPA SPTI (Serikat Pekerja Transport Indonesia)
7. SPA PPMI (Percetakan, Penerbitan, Media dan Informasi)
8. SPA KAHUD (Perkayuan dan Perhutanan)
9. SPA FARKES (Farmasi, dan Kesehatan)
10. SPA TSK (Tekstil, Sandang, dan Kulit)

Sedangkan jumlah pengurus dan latar belakang pendidikan seluruh sektor adalah sebagai berikut :

No	Nama Sektor	Jumlah	SD	SMP	SMA	SARJANA
1	Kimia Energi Pertambangan	148	2	4	130	12
2	Logam Elektronik Mesin	86	1	3	75	7
3	Perkayuan	77	2	2	67	6
4	Rokok Tembakau, Makanan Minuman	122	2	3	107	10
5	Tekstil, Sandang Kulit	154	2	5	135	12
6	Transport	213	3	6	187	17
7	Percetakan, Pener- bitan Media, Infor- masi	106	2	3	93	8
8	Farmasi dan Kesehatan	91	1	3	80	7
9	Pariwisata	58	1	2	50	5

B. Peran SPSI Dalam Memperjuangkan Hak Buruh Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh

1. Peran SPSI Kota Semarang

Peran umum DPC SPSI Kota Semarang diarahkan dalam rangka pembinaan, pengawasan, dan perlindungan buruh atau pekerja. Peran umum DPC SPSI Kota Semarang secara konkrit adalah :

- a. Pembinaan pengurus unit kerja (PUK) SPSI di perusahaan-perusahaan. Program ini dilakukan setiap 2 bulan sekali dengan cara mengunjungi pengurus unit kerja (PUK) di perusahaan-perusahaan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui

perkembangan dan permasalahan yang terjadi di PUK-PUK di perusahaan-perusahaan.

- b. Rapat koordinasi seluruh PUK-PUK SPSI di Wilayah Kota Semarang. Program ini dilakukan setiap 3 bulan sekali pada minggu pertama, dengan mengambil waktu pukul 16.00 s/d 17.30. Program ini dilakukan dengan tujuan untuk saling menukar informasi dan pengamalaman antara PUK dengan PUK, PUK dengan DPC, dan sebaliknya dari DPC dengan PUK-PUK.
- c. Rapat koordinasi semua anggota SPSI PUK se DPC SPSI Kota Semarang.

Selain melalui program kerja rutin, peran secara umum dilakukan secara spontanitas, yaitu :

- a. Sosialisasi peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang baru. Contoh sosialisasi konvensi-konvensi yang telah di ratifikasi. Program ini bertujuan agar PUK-PUK SPSI Kota Semarang tidak ketinggalan informasi atas perubahan peraturan perundang-undangan tentang serikat pekerja dan ketenagakerjaan.
- b. Aktifitas sosial.

Gerakan sosial merupakan bagian dari program pengurus DPC SPSI Kota Semarang. Bentuk konkrit program ini adalah mengunjungi pengurus PUK SPSI yang sakit, baik rawat jalan maupun rawat inap.

- c. Menyelesaikan masalah-masalah yang hadapi oleh pengurus PUK, misalnya perselisihan karyawan dengan perusahaan tentang tunjangan hari raya atau THR, tuntutan bonus atau premi, fasilitas kerja, dan lain-lain.

Peran khusus DPC SPSI Kota Semarang diarahkan untuk memperjuangkan hak-hak pekerja, yang meliputi:

- a. Hak Untuk mendapatkan Upah Yang Layak.

Peran SPSI Kota Semarang dalam memperjuangkan hak buruh atau pekerja untuk mendapatkan upah yang layak dilakukan setiap tahun dengan cara mengajukan usulan kenaikan UMR ke DPD SPSI Jawa Tengah. Dasar hukum yang digunakan untuk meningkatkan upah yang layak bagi buruh yaitu konvensi ILO No. 87/1957, Peraturan Pemerintah (PP) No. 8 Tahun 1981 tentang perlindungan upah, sebagai penjabaran yang lebih rasional, Permen Tenaga Kerja No. :Per-01/MEN/1999 yang mengatur tentang upah minimum, Keputusan Menteri Kerja No. KEP- 72/MEN/2000 tentang perhitungan upah lembur, dan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa:

"Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kehidupan".

Cara yang dilakukan SPSI Kota Semarang dalam menaikkan UMR dilakukan dengan mengajukan usulan kenaikan UMR ke DPD SPSI Jawa Tengah. Sebelum melakukan usulan kenaikan UMR terlebih SPSI Kota Semarang terlebih dahulu mendengarkan usulan atau masukan dari serikat pekerja anggota (SPA) yang jumlahnya 10 SPA. Disamping mendengarkan masukan dan usulan dari SPA SPSI Kota Semarang juga melakukan studi harga di pasar, terutama harga sembilan bahan pokok pangan. Studi harga pasar dilakukan untuk mengetahui tingkat harga terutama harga kebutuhan pokok seperti sandang, papan, dan pangan. Selanjutnya harga pasar dijadikan ukuran untuk menentukan kebutuhan hidup minimum buruh atau pekerja. Usulan kenaikan UMR disampaikan kepada komisi penelitian pengupahan daerah yang anggotanya terdiri dari pengusaha, wakil pekerja yaitu SPSI dan pengusaha.

Menurut Ketua SPSI Kota Semarang KH Umar, dalam era reformasi sekarang ini untuk menentukan kenaikan UMR tidak hanya ditentukan hanya oleh Tripartit saja, tetapi melibatkan juga dari perguruan tinggi dan LSM, Kepolisian, Bappeda,

Pemda, Bahkan BPS. Tujuan dilibatkannya banyak pihak dalam kenaikan UMR agar proses penentuan upah itu mendekati obyektivitas.

Menurut Sekretaris FSPSI Jateng, Achmad Soediono komisi itu memang cukup lengkap melibatkan banyak unsur, tugasnya tak lain adalah menentukan nilai UMR. Usulan UMR yang diputuskan kemudian diserahkan kepada Gubernur kepala daerah untuk dimintakan rekomendasi. Setelah itu baru diserahkan ke Pusat untuk mendapatkan pengesahan dari Menteri Tenaga Kerja. Soal besar kecilnya kenaikan UMR regional tergantung Gubernur, sebab jika Gubernur tidak menghendaki bisa saja menolak memberikan rekomendasi.

Masih menurut Achmad, yang sering menjadi kendala dalam menaikkan UMR yaitu pengusaha tidak mau transparan. Misalnya, ada pengusaha yang merasa keberatan (tidak mampu membayar UMR) namun tidak secara obyektif dan transparan menunjukkan neraca. Padahal dari neraca keuangan itulah semua pihak bisa menilai secara obyektif apakah perusahaan mampu membayar upah minimum atau tidak.

Terlepas dari proses pembahasan yang masih kurang solid itu, yang kini menjadi pertanyaan peneliti mengapa nilai UMR Jateng tahun 2000

lebih rendah dari Yogyakarta. Persoalan ini memang cukup mengusik. Dijawab oleh Ketua FSPSI Jateng, Tambah Soedjio. Tinggi rendahnya upah tergantung kondisi daerah masing-masing. Sebab nilai upah bergantung pada banyak faktor. Ketua SPSI Jateng Tambah Sudjio Jateng menambahkan bahwa dalam upaya menaikkan UMR masih terjadi tarik ulur antara pengusaha dan pihak karyawan masih terjadi. Repotnya masih ada pihak-pihak tertentu yang masih saja tidak transparan dalam proses pembahasannya. Inilah yang membuat kecewa. Meskipun kalau dibandingkan tahun-tahun lalu, terutama di era Orde Baru proses perumusan UMR kali ini meningkat dan lebih baik.

Ketika peneliti bertanya mengapa pada zaman Orde Baru sering kali nasib buruh yang dikorbankan ? Tambah Sudjio menjawab hal itu disebabkan pada masa itu lobi pengusaha terhadap pemerintah cukup kuat. Apalagi, konon dalam setiap pembahasan diduga diwarnai dengan cara-cara lobi yang kurang simpatik. Misalnya dengan adanya KKN antara penguasa dan pengusaha, untuk menekan nominal gaji karyawan.

Pada waktu peneliti bertanya mengapa mengapa kenaikan UMR DIY kali ini lebih besar dibanding dengan kenaikan UMR Jawa Tengah,

padahal tahun-tahun sebelumnya belum pernah terjadi, apakah ini tidak karena lobi pengusaha ? Kembali Ketua SPSI Tambah Sudjio menjelaskan, perhitungan nilai dilakukan komisi. Namun yang menjadi persoalan, ketika bersama-sama membahas masalah upah, sebetulnya mau dibawa kemana UMR itu. Apakah UMR itu akan dibawa untuk mendekati kebutuhan hidup atau sebaliknya. Jadi yang penting, bagaimana semangat kita untuk bersama-sama memperjuangkan nasib buruh agar mendapat tingkat kesejahteraan yang layak. Menurut Tambah Sudjio lagi, bahwa sebenarnya sudah ada semacam petunjuk dari pusat untuk menentukan besar kecilnya nominal. Namun di sisi lain, masing-masing daerah mempunyai pedoman lebih baku, yang disesuaikan dengan kondisi masing-masing. Dulu UMR selalu mengacu pada pedoman tingginya kebutuhan fisik minimum (KFM), yaitu kebutuhan dasar seseorang dalam memenuhi kebutuhan. Namun sekarang UMR akan dibawa sampai ke suatu hidup minimal, yakni sandang, papan, dan pangan.

Ketika peneliti bertanya dimanakah batas ideal kenaikan UMR itu ? dijawab oleh Tambah Sudjio yaitu bisa mencapai kesejahteraan seorang buruh. Jadi tidak hanya memenuhi kebutuhan fisik minimal, melainkan lebih dari itu. Makanya

Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (FSPSI) kini selalu berusaha supaya UMR bisa memenuhi standar kebutuhan hidup minimum (KHM) yaitu kebutuhan hidup yang tidak hanya sandang, pangan, dan papan, namun juga menyangkut kebutuhan rekreasi, pendidikan, serta kebutuhan lainnya. Kalau UMR bisa memenuhi standar ini paling tidak kehidupan pekerja bisa lebih layak. Meskipun kalau dikatakan cukup, apalagi berlebih, masih jauh dari harapan, tetapi paling tidak kebutuhan minimal bisa tercukupi. Sebetulnya Tambah Sudjio menghendaki kenaikan UMR tahun ini bisa mencapai 80% dari standar KHM di provinsi ini, yang besarnya Rp. 224.000,-/bulan/buruh lajang. Kalau dirupiahkan, idealnya kenaikan itu menjadi Rp. 195 ribu, bukan Rp. 185 ribu seperti yang ditentukan sekarang.

b. Memperjuangkan hak buruh untuk berunding bersama.

Peran SPSI Kota Semarang dalam memperjuangkan hak untuk berunding bersama dilakukan dengan melakukan pengawasan terhadap proses pembuatan KKB antara SPSI dengan pihak pengusaha di perusahaan-persuhaan. Ketentuan hak untuk berunding bersama termuat dalam Konvensi ILO NO.98 yang telah diratifikasi. Hak

ini berpuncak pada Kesempatan Kerja Bersama (KKB) (U No.21/1954).

Secara konkrit peran yang dilakukan oleh DPC SPSI dalam memperjuangkan hak berunding bersama SPSI PUK dilakukan dengan memberikan pengawasan dan pengarahan kepada SPSI PUK dalam melakukan KKB dan membuat KKB.

SPSI Cabang selalu mengingatkan agar hak-hak pekerja yang normatif harus terakomodasi dalam KKB dan jangan sampai terjadi pemaksaan kehendak, baik oleh SPSI sebagai wakil pekerja maupun oleh pengusaha atau perusahaan. Menurut Ketua DPC SPSI Kota Semarang, bahwa selama ini ada indikasi tidak dipenuhinya semua hak-hak pekerja dalam KKB dan sering adanya pemaksanaan kehendak oleh pengusaha dalam pembuatan KKB. Hal ini terjadi karena sifat pengusaha yang merasa paling berkuasa dan paling menentukan di perusahaan. Weber menjelaskan bahwa kekuasaan selalu telah memainkan peranan menentukan dalam pembentukan hukum.⁴⁰ Dalam keadaan yang demikian ini maka pihak yang mempunyai kekuatan

40. A.A.G. Peter & Koesrini Siswoebroto, *Hukum dan Perkembangan Sosial*, Sinar Apage Press, 1988, hal. 367.

lebihlah yang mendominasi pihak lain, yaitu pihak buruh yang berada pada posisi atau kedudukan yang lemah. Pengusaha yang menguasai modal dan faktor-faktor produksi, akan lebih berperan dalam menentukan kondisi kerja termasuk syarat-syaratnya terhadap buruh.

Hubungan buruh atau pengusaha pada dasarnya dapat diamati sebagai hubungan antar kekuatan-kekuatan yang berbenturan satu sama lain, atau akomodasi terhadap konflik kepentingan. Konflik kepentingan buruh dan pengusaha dalam hubungan industrial (industrial relation), menunjukkan keberadaan pekerja pada posisi yang lebih lemah. Interaksi yang diserahkan pada posisi tawar menawar (Bargaining position) diantara kekuatan itu sendiri.⁴¹

Tembusan KKB yang dibuat antara SPSI PUK dan perusahaan disampaikan kepada DPC SPSI Kota Semarang dan Kantor Depnaker. Apabila dalam pembuatan KKB tersebut dinilai ada yang bertentangan dengan perundang-undangan atau cacat hukum maka DPC SPSI Kota mengembalikan mengembalikan KKB tersebut.

41. Satjipto Rajardjo, 1983, Suatu Perkenalan denan Teori Sosial Tentang Hukum dan Kemungkinan pemanfaatannya di Bidang Perburuhan dalam Masalah-Masalah Hukum.

c. Memperjuangkan hak atas perlindungan.

Peran SPSI terhadap Hak Atas Pelindungan buruh dilakukan dengan mengecek apakah perusahaan telah memasukkan semua buruh atau pekerjanya ke jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek). Dalam memberikan perlindungan para buruh atau pekerja SPSI mengacu pada :

- 1) Perlindungan sosial yang tercermin dalam syarat-syarat kerja, misalnya mengenai: pekerja anak, pekerja orang muda, pekerja wanita, waktu kerja, waktu istirahat dan tempat kerja (UU No. 1/1951).
- 2) Perlindungan teknis yang tercermin dalam ketentuan kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja (UU No.1/1970).
- 3) Perlindungan ekonomis, perbaikan pengupahan dan kesejahteraan pekerja (UU No.3/1992, PP No. 8/1981).

d. Memperjuangkan Hak berserikat secara bebas pekerja.

Peran SPSI Kota Semarang dalam memperjuangkan hak buruh dalam berorganisasi dilakukan dengan mensosialisasikan dan UU No. 25 Tahun 1997 dan Kepres No.83 Tahun 1999, konvensi ILO No.98 yang telah diratifikasi indonesia dengan UU No.14/1969 YO UU No.18/1956,

PP:8/1981), maupun konvensi ILO NO. 87 yang belum diratifikasi, tetapi pada umumnya kandungan isinya telah tertuang dalam berbagai Peraturan Perundangan Indonesia, serta memberikan jaminan hukum bagi buruh atau pekerja dalam berserikat atau berorganisasi.

e. Memperjuangkan hak mogok.

Peran SPSI Kota Semarang dalam memperjuangkan hak mogok bagi buruh atau pekerja dilakukan dengan memberikan perlindungan dan memberikan jaminan hukum terhadap para buruh dalam melakukan mogok kerja yang disebabkan tidak dipenuhinya hak-hak pekerja dan sebab lain yang merugikan buruh atau pekerja dengan mengacu pada UU No.22/1957 dan UU No.14/1969. Hak mogok tersebut semakin jelas atas berhasilnya perjuangan SPSI dengan dicabutnya Keppres No.123/1963 tentang Larangan Mogok dengan Keppres No.27 Tahun 1990.

Sebelum era reformasi mogok kerja buruh sering nilai sebagai hal yang negatif, oleh karena itu mogok kerja pada era orde baru sering dihadapkan pada aparat (TNI dan POLRI). Dalam era reformasi mogok kerja dan unjuk rasa buruh atau pekerja tidak bisa lagi dihalangi dan dihadapkan dengan aparat kecualia mogok kerja dan unjuk rasa tersebut mengganggu ketertiban umum, misalnya lalu lintas jalan menjadi macet.

Kendala SPSI Kota Semarang.

Secara umum DPC SPSI Kota Semarang belum bisa berperan secara optimal atau sebagaimana mestinya, yaitu melindungi dan memperjuangkan hak-hak buruh atau pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Hal itu semua disebabkan karena adanya kendala-kendala sebagai berikut :

1. Terbatasnya waktu untuk menjalankan tugas organisasi.

Kurang berperannya pengurus SPSI di perusahaan diantaranya disebabkan karena terbatasnya waktu untuk menjalankan tugas organisasi, karena pengurus organisasi buruh atau SPSI yang ada di perusahaan-perusahaan selain sebagai pengurus mereka juga sebagai buruh atau pekerja, sehingga harus bekerja dengan ketentuan waktu yang sama dengan buruh atau pekerja yang lainnya.

2. Kurangnya sumber daya manusia (SDM) pengurus

Kurangnya SDM pengurus DPC SPSI Kota Semarang merupakan kendala SPSI dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi, khususnya pada waktu menghadapi pengaduan SPSI PUK dan buruh atau pekerja yang segera memerlukan

pemikiran dan jalan keluar. Terbatasnya SDM DPC SPSI Kota Semarang salah satunya disebabkan keterbatasan pendidikan di kalangan pengurus yang rata-rata hanya SLTA, apalagi permasalahan buruh sekarang ini sangat variatif dan penuh dengan muatan politis, sudah barang tentu dalam penyelesaiannya memerlukan pemikiran yang cepat, tepat, dan dinamis, tidak bisa hanya mengacu pada perundang-undangan saja.

3. Rendahnya Tingkat Pendidikan Buruh

Jumlah buruh di Kodia Semarang 60.000. Dari sejumlah itu latar pendidikannya adalah: Sekolah Dasar 20-60%, 30% SMA, dan Sarjana 1%. Kondisi latar pendidikan yang seperti ini menyebabkan SPSI sering mengalami kesulitan dan kendala dalam menjalankan tugas-tugasnya, termasuk dalam mensosialisasikan program-program organisasi dan mensosialisasikan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Bagaimana buruh atau pekerja akan sadar kalau mereka sebagai subyek hukum. Dalam realitanya buruh atau pekerja hanya menjadi obyek hukum dari perusahaan.

Disisi lain, latar belakang pendidikan buruh atau pekerja yang relatif rendah akan

menguntungkan pihak perusahaan karena para buruh atau pekerja mudah ditakut-takuti, mudah diintimidasi, dan takut untuk di PHK.

Tingkat pendidikan buruh atau pekerja yang cenderung rendah akan sangat potensial untuk mudah dihasut, diprovokasi, dan diperalat oleh pihak-pihak sengaja menggunakan kekuatan buruh untuk menggoyang, menjatuhkan dan mematikan perusahaan. Apalagi dalam kondisi dan situasi negara yang sedang chaos⁴² sebagai akibat arus reformasi yang tanpa sekat dan batas, potensi buruh sangat potensial untuk melakukan gerakan-gerakan untuk melakukan tekanan-tekanan.

Rendahnya tingkat pendidikan buruh atau pekerja perusahaan tidak hanya menjadi kendala bagi SPSP melakukan dalam tugas dan fungsinya atau perannya, tetapi juga merupakan kendala bagi pihak perusahaan dalam transfer teknologi.

4. Faktor dari Pengusaha/pemilik, perusahaan.

Sampai sekarang masih banyak perusahaan atau pemilik perusahaan (pengusaha) yang

42.Indikasi chaos dapat kita lihat dengan terjadinya krisis moneter, banyaknya PHK, banyaknya kerusuhan yang berlatar belakang agama dan suku ras yang terjadi di luar jawa seperti Ambon, Maluku dan tempat-tempat lain, banyak unjuk rasa mahasiswa yang menuntut dilakukannya pengadilan atas diri Soeharto mantan Presiden RI ke 2.

beranggapan bahwa eksistensi SPSI merupakan momok bagi perusahaan. Banyak pengusaha tidak melibatkan SPSI dalam banyak hal. Contohnya menentukan besarnya THR, besarnya bonus, tunjangan sosial, kenaikan gaji, dan lain sebagainya. Disamping itu banyak pengusaha yang merasa paling berkuasa dalam perusahaan, sehingga sering berbuat sewenang-wenang. Akibat perilaku pengusaha seperti itu menjadikan SPSI kurang bisa berperan.⁴³

Upaya SPSI Kota Semarang Untuk Mengatasi Kendala Terhadap Peran.

Upaya yang dilakukan SPSI Kota Semarang dalam mengatasi kendala adalah sebagai berikut :

1. Upaya Terhadap Kendala Waktu

Untuk mengatasi kendala terbatasnya waktu bagi pengurus SPSI Kota Semarang untuk melaksanakan tugas organisasi, pengurus SPSI Kota Semarang memberikan rekomendasi kepada perusahaan untuk memberikan kelonggaran waktu kepada

43. Dari hasil wawancara dengan Sekertaris SPSI Kodia Semarang, Bpk. Andres, yang sekaligus sebagai Manager Hotel Gajah Mungkur, Tanggal 5 Januari tahun 2000.

karyawannya yang menjadi pengurus SPSI guna untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi SPSI dengan tanpa mengurangi hak dari karyawan yang menjadi pengurus SPSI Kota Semarang.

2. Upaya terhadap Kendala sumber daya manusia pengurus.

Upaya DPC SPSI dalam rangka meningkatkan SDM pengurus dilakukan 2 tahap. Tahap jangka panjang dilakukan dengan memberi batas minimal pendidikan pengurus, yaitu SLTA atau yang sederajat. Sedangkan tahap jangka pendek dilakukan dengan mengadakan penataran, diklat, diskusi, dialog, seminar bidang organisasi, politik, hukum, dan kewirausahaan.

3. Kendala Terhadap buruh.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala ini dilakukan dengan memberi rekomendasi kepada perusahaan-perusahaan tentang pendidikan minimal bagi buruh, yaitu Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP). Meskipun hal ini bertentangan dengan hak azasi manusia, tetapi dalam prakteknya tidak menimbulkan gejolak dalam masyarakat, karena berdasarkan pengamatan

menunjukkan, bahwa mulai tahun 1999 banyak perusahaan dalam rekrutmen karyawan baru telah dibatasi tingkat minimal SLTP. Langkah seperti ini sudah dilakukan di PT. Fumira Semarang.⁴⁴ pendidikan bahwa dilakukan pada waktu penelitian

4. Upaya Terhadap Kendala Pengusaha.

Upaya yang dilakukan SPSI terhadap kendala dari pengusaha yaitu dengan menegakan lembaga Tripartit dalam hubungan industrial Pancasila (HIP). DPC SPSI selalu menghimbau dalam rapat-rapat, pertemuan-pertemuan lembaga Tripartit agar pengusaha selalu menjunjung tinggi HIP. Dalam hubungan industrial Pancasila kedudukan buruh atau pekerja, pengusaha, dan pemerintah sama tinggi dan pentingnya.

Cara lain yang dilakukan DPC SPSI Kota Semarang untuk mengatasi kendala tersebut dilakukan dengan mengadakan seminar, diskusi, lokakarya dengan menghadirkan para pengusaha.

Dari kegiatan ilmiah seperti itu diharapkan para

44. Seperti yang disampaikan oleh Kepala Bagian Personalia, PT. Fumira Semarang kepada peneliti pada waktu penelitian tanggal 4 Januari, mengatakan bahwa PT. Fumira Semarang mulai tahun 1999 dalam penerimaan karyawan baru pendidikan dibatasi minila SLTP.

pengusaha dapat merubah sikap, pendirian dan perilakunya.

2. Peran SPSI PT. Fumira Semarang.

Menurut Ketua SPSI PUK PT. Fumira Semarang, Bpk. Suratman semua pengurusnya dapat berperan dengan baik, artinya sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi, khususnya dalam melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan. Bentuk konkrit peran SPSI PT. Fumira dalam melindungi dan memperjuangkan hak-hak buruh atau pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan yaitu dengan dimasukkan semua hak-hak normatif buruh atau dalam buku Kesepakatan Kerja Bersama, yaitu :

1. Hak untuk mendapatkan upah/gaji yang layak.

Tentang penetapan gaji karyawan di PT. Fumira Semarang di atur dalam bab X buku KKB, adalah sebagai berikut :

- a. Perusahaan mengadakan kenaikan gaji berkala 1 (satu) tahun sekali berdasarkan kebutuhan hidup pada umumnya dan sesuai dengan kemampuan serta situasi/kondisi perusahaan.
- b. Pekerjaan yang dilakukan dihargai dan dinilai berdasarkan konduite, yang ditentukan menurut peraturan tersendiri.
- c. Penghasilan seseorang ditentukan oleh :
 - 1) Jabatan dan konduite pekerja yang bersangkutan.
 - 2) Tahun-tahun masa kerja.
- d. Perusahaan memberikan Tunjangan Istimewa Tahunan (TIT) menurut kemampuan perusahaan dan/atau sesuai dengan Peraturan Pemerintah dan diberikan 2 (dua) minggu sebelum Hari Raya Idul Fitri.
- e. Apabila perusahaan memberi tugas keluar kepada pekerja, akan dibayarkan biaya perjalanan menurut

- Peraturan Biaya Perjalanan yang ditentukan tersendiri.
- f. Pekerja yang mendapat promosi peningkatan jabatan, upahnya paling sedikit akan lebih banyak dari upah penerimaan terakhir dari jabatan lama.
 - g. Upah pekerja sewaktu-waktu dapat ditinjau kembali berdasarkan keadaan perusahaan, Peraturan Pemerintah dan Keputusan Presiden dan atau adanya kebijaksanaan pemerintah dibidang pengupahan.
 - h. Pekerja harian yang bekerja malam pada shift II (jam 15.30 s/d jam 23.30) diberikan "uang shift".

2. Hak untuk mendapatkan perlindungan.

SPSI PT. Fumira menyadari sepenuhnya bahwa perlindungan karyawan merupakan bagian penting, oleh karena itu masalah perawatan kesehatan karyawan mendapat perhatian yang serius dari SPSI. Perjuangan SPSI PT. Fumira terhadap hak buruh untuk mendapatkan perlindungan dapat dilihat dari bab XI buku KKB, adalah sebagai berikut :

Untuk kesehatan pekerja, perusahaan akan mengambil tindakan-tindakan :

- a. Perusahaan menyelenggarakan poliklinik perusahaan, yang juga untuk memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan di perusahaan. Dokter perusahaan melakukan pemeriksaan 3 (tiga) kali dalam seminggu atau kalau dipandang perlu bisa ditingkatkan.
- b. Sebelum mengangkat seseorang menjadi pekerja, calon harus diperiksa dokter perusahaan terlebih dahulu.
- c. Pemeriksaan kesehatan berkala bagi pekerja diadakan setiap setahun sekali.
- d. Penyuntikan pencegahan terhadap kolera, typhus, disentri dan jika perlu terhadap penyakit-penyakit lainnya.
- e. Meningkatkan kebersihan tempat kerja (pabrik) dan lingkungan perusahaan.

Untuk memberikan rasa aman bagi karyawan dan keluarga karyawan, serta dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan, SPSI PT. Fumira Semarang memberikan berbagai jaminan sosial. Jenis dan pengaturan tentang jaminan sosial terakomodasi diatur dalam bab XII buku KKB adalah sebagai berikut :

- a. Sakit
Perusahaan memberikan tunjangan biaya pengobatan pada pekerja dan keluarganya (seorang isteri/suami dan anak) yang sakit, yang diatur dengan peraturan tersendiri.
- b. Penggantian kwitansi pembelian obat atau penggantian biaya pemeriksaan dokter, besarnya akan ditentukan dengan peraturan tersendiri.
- c. Biaya pengobatan untuk pekerja, diperhitungkan tidak boleh lebih dari jatah selama satu (satu) tahun.
- d. Apabila seorang pekerja menderita sakit, yang dipandang perlu oleh dokter perusahaan untuk dirawat dirumah sakit, sedangkan bantuan biaya pengobatan yang melebihi clinic charge-nya, maka perusahaan dapat membantu extra biaya perawatan walaupun telah dimasukkan dalam program asuransi dan karyawan diasuransikan di luar Jamsostek yang biayanya diambil sebagian dari bantuan clinic charge masing-masing karyawan.
- e. Bantuan sosial dapat diberikan kepada pekerja yang terkena musibah bencana alam.
- f. Kecelakaan.
Jika seorang pekerja tidak mampu melakukan pekerjaan lagi karena suatu kecelakaan perusahaan, yang tidak disebabkan kesalahan sendiri atau keteledorannya, maka kepadanya akan diperlakukan segala ketentuan yang berlaku berdasarkan Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
Bila terjadi kecelakaan kerja di perusahaan atau dalam perjalanan berangkat/pulang kerja, bilamana biaya pengobatan melebihi batas yang telah ditentukan oleh Jamsostek, maka kekurangannya ditanggung oleh perusahaan.

- g. Apabila jatah pengobatan 1 (satu) tahun tidak habis, maka sisa jatah pengobatan dimasukkan pada jatah pengobatan tahun berikutnya.
- h. Dalam rangka turut serta mensukseskan Program Pemerintah mengenai Keluarga Berencana Nasional, perusahaan membiayai seluruhnya kepada karyawan yang operasi vasektomi, dengan catatan bahwa permohonan operasi vasektomi harus diajukan secara rombongan dan mendapatkan surat persetujuan dari kantor BKKBN.
- i. Perusahaan dapat mempertimbangkan pemberian bantuan bea siswa kepada anak karyawan yang mengikuti pendidikan dibangku Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Menengah Umum (SMU) Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) serta berprestasi dengan menduduki rangkin 1 (satu) dikelasnya, sedangkan besarnya bea siswa menurut kebijaksanaan perusahaan.
- j. Apabila seorang pekerja menderita sakit karena penyakit akibat kerja serta berdasarkan keterangan dan keputusan Dokter Perusahaan maka biayanya dapat dibantu oleh perusahaan, dengan standart sesuai dengan PP No. 14/1993.

3. Hak untuk berorganisasi dan berserikat

Berdasarkan kesepakatan antara pengurus SPSI sebagai wakil pekerja dan perusahaan hanya mengakui adanya organisasi pekerja dalam perusahaan yang sah dan diakui oleh pemerintah yaitu Serikat Pekerja Logam, Elektronik dan Mesin, Federasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia unit kerja P.T. Fumira dan telah terdaftar di Depnaker dengan nomor pendaftaran KEP-212/W.10/K.1/SP.29/ VIII/1998. Penetapan tentang hanya mengakui satu organisasi buruh ini ditungkan dalam bab XIV buku KKB.

4. Hak untuk cuti.

Hak cuti karyawan PT. Fumira tertuang dalam bab VII buku KKB, adalah sebagai berikut :

- a. Setiap tahun diberikan cuti 12 (duabelas) hari kerja dengan gaji penuh, dengan syarat-syarat sebagai berikut :
 - 1) Masa kerja 1 (satu) tahun dilalui.
 - 2) Tiap-tiap bulan minimum 23 hari masuk kerja, baru dapat diperhitungkan 1 (satu) hari cuti tahunan.
- b. Cuti baru dapat diambil setelah diperoleh ijin dari perusahaan.
- c. Untuk menetapkan cuti ini, masa percobaan dihitung.
- d. Apabila waktu yang dilaporkan untuk acara pengambilan cuti tahunan dari pekerja ternyata akan mengganggu kelancaran pekerjaan, maka perusahaan berhak memerintahkan kepada yang bersangkutan agar merubah tanggal cutinya ke lain waktu atau istirahat tahunan dapat diundurkan untuk selama 6 (enam) bulan terhitung mulai saat pekerja berhak atas istirahat tahunannya yang terakhir.
- e. Pemberian cuti tahunan dilakukan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1954.
- f. 1) Seorang pekerja yang mengambil cuti tahunan, harus melaporkan lebih dahulu kepada Kepala Bagian masing-masing menurut prosedur yang telah ditetapkan.
- 2) Hak atas istirahat/cuti tahunan diatas "gugur", apabila dalam waktu 6 (enam) bulan setelah berlakunya hak cuti itu, pekerja ternyata tidak menggunakan haknya.
- g. 1) Bagi seorang pekerja yang telah bekerja selama 6 (enam) tahun secara terus-menerus (berturut-turut) diberikan cuti khusus selama 1 (satu) bulan.
- 2) Hak cuti besar 1 (satu) bulan dibatasi dalam arti hak cuti besar pada 2 (dua) tahun berikutnya setelah melampaui masa kerja 6 (enam) tahun berturut-turut harus habis dipergunakan, pada tahun ke-3 dinyatakan hangus.

Di PT. Fumira Semarang karyawan berhak mendapatkan gaji penuh walaupun yang bersangkutan libur kerja atau cuti.

5. Hak untuk mendapatkan pendidikan

Dalam rangka meningkatkan ketrampilan karyawan, kualitas produksi dan tingkat produksi, SPSI PT. Fumira Semarang memberikan kesempatan pendidikan dan bimbingan kepada karyawan. Tata cara dan petunjuk pelaksanaan pendidikan dan karyawan diatur dalam bab XII, adalah sebagai berikut :

- a. Untuk kepentingan perusahaan jika dipandang perlu, diselenggarakan kursus-kursus dan pendidikan yang bertujuan untuk mematangkan pekerja menjalankan tugas jabatannya.
- b. Para pekerja berdasarkan pekerjaan dan/atas sifat-sifat pribadinya dapat digolongkan untuk maksud tersebut, akan diberikan kesempatan untuk mengikuti kursus-kursus/pendidikan itu.
- c. Setiap pekerja wajib menghadiri forum bimbingan yang diselenggarakan oleh perusahaan, dengan tujuan meningkatkan pengetahuan serta teknologi pekerja.

Semua kesepakatan kerja bersama yang tertulis dan tertuang dalam buku KKB adalah merupakan janji perusahaan terhadap buruh atau SPSI. Oleh karena itu bagi SPSI yang penting adalah pelaksanaannya. Menurut Ketua SPSI Sdr. Suratman mengatakan, bahwa selama ini pihak perusahaan belum pernah wanprestasi atau ingkar janji terhadap semua yang telah disepakati bersama antara buruh atau SPSI dan pengusaha yang sudah tertulis dan dituangkan dalam buku KKB.⁴⁵

45. Menurut Sdr. Suratman, apabila perusahaan tidak memenuhi semua ketentuan yang sudah disepakati bersama yang tertulis dan tertuang dalam KKB, SPSI mengancam akan melaporkan ke pihak yang berwajib.

Peran SPSI dalam memperjuangkan hak-hak buruh dilakukan pada waktu proses pembuatan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Semua hak-hak normatif buruh seperti hak untuk mendapatkan upah yang layak, hak mendapatkan perlindungan, hak untuk mogok, hak untuk cuti, hak untuk berorganisasi dan berserikat, semua diusahakan dan diperjuangkan untuk dipenuhi dalam KKB.

Dari semua hak normatif hanya hak berserikat yang belum bisa dipenuhi dalam KKB PT. Fumira Semarang, hal ini disebabkan karena adanya kesepakatan serikat pekerja sebagai wakil buruh atau pekerja dan pengusaha, bahwa hanya ada satu organisasi buruh di PT. Fumira Semarang yaitu SPSI. Apabila ada keinginan para buruh atau pekerja untuk mendirikan organisasi atau serikat pekerja selain SPSI dapat dilakukan setelah habis masa berlakunya periode sekarang.

Apabila peneliti memperhatikan isi dari KKB PT. Fumira Semarang, dapatlah dikatakan bahwa hak-hak buruh sudah dapat diperjuangkan oleh SPSI. Menurut peneliti pemenuhan hak-hak normatif pekerja di PT. Nyonya Mener melebihi ketentuan umum. Menurut Ketua SPSI PT. Nyonya Mener Bpk. Suratman

mengatakan, bahwa pemenuhan hak-hak pekerja diatas ketentuan umum bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan buruh dan keluarga.

Menurut Sartono, Supardjo, Ngatiman, dan Bagiyo karyawan PT. Fumira yang ditemui dan wawancarai peneliti mengatakan, bahwa kehidupan buruh atau karyawan PT. Fumira tidak ada yang dibawah pra sejahtera dan secara umum keluarga karyawan PT. Fumira sudah pada keluarga sejahtera tahap II ⁴⁶, karena gaji atau yang diterima karyawan dapat dikatakan cukup untuk menghidupi keluarga dan membiayai sekolah putra-putrinya. Para karyawan tersebut menambahkan, bahwa banyak putra-putri dari karyawan PT. Nyonya Mener yang kuliah perguruan tinggi, termasuk diantaranya putra dari Bpk Suratman Ketua SPSI. ⁴⁷

Perjuangan SPSI di PT. Fumira Semarang dalam rangka meningkatkan kesejahteraan tidak hanya

46. Menurut Mubiyarto mengatakan, keluarga pra sejahtera adalah keluarga yang belum dapat memenuhi kebutuhannya (basic need) secara maksimal, seperti kebutuhan akan pangan, sandang, dan kesehatan. Sedangkan keluarga sejahtera tahap II adalah keluarga yang telah dapat memenuhi kebutuhan sosial (socio psychological), seperti pendidikan dan rekreasi.

47. Hasil wawancara dengan Ketua SPSI dan karyawan PT. Fumira Semarang yang dilakukan dengan model wawancara tidak terarah dan wawancara mendalam tanggal 20 Desem 1999 di Pabrik PT. Fumira Semarang.

terbatas pada hak-hak normatif yang tertuang dalam buku KKB saja. Pada waktu terjadinya krisis moneter, SPSI PT. Fumira Semarang mengajukan bantuan sembako bagi semua karyawan tanpa terkecuali. Dengan melalui pendekatan dan negoisasi yang simpatik, maka perjuangan SPSI tuntutan untuk mendapatkan bantuan sembako bisa dipenuhi pihak perusahaan, dan akhirnya tuntutan itupun dipenuhi. Untuk memberikan rasa keadilan dalam pelaksanaan bantuan sembako SPSI dan pihak perusahaan sepakat ada perbedaan antara karyawan yang sudah berkeluarga atau menikah dengan yang belum berkeluarga atau belum menikah. Yang berkeluarga atau menikah mendapat bantuan sebesar Rp 45.000,- (empatpuluhlima ribu rupiah), sedangkan yang belum berkeluarga atau belum menikah mendapat bantuan sembako sebesar Rp 30.000,- (tigapuluh ribu rupiah). Menurut Bpk. Wahyudi mengatakan bahwa bantuan sembako diberikan untuk mengurangi beban para karyawan dalam menghadapi krisis moneter, dan dengan bantuan sembako diharapkan para karyawan akan tetap bekerja dengan baik meskipun dalam kondisi krisis. 48

48. Hasil wawancara dengan Bpk. Wahyudi, Manager PT. Fumira Semarang, tanggal 25 Desember 1999.

Sampai sekarang bantuan sembako tetap diberikan oleh pihak perusahaan, hal ini terjadi karena adanya loby dan pendekatan Ketua SPSI yang simpatik.

Sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan di dalam buku KKB, bahwa kenaikan gaji dilakukan setiap setahun sekali. Sehingga setiap satu tahun sekali tugas rutin organisasi buruh atau SPSI PT. Fumira Semarang selalu melakukan tuntutan kenaikan gaji. Pada tahun 1999 tercatat yang paling besar sepanjang kenaikan gaji karyawan PT. Fumira, karena kanikannya sebesar rata-rata 44 %. Dengan kenaikan sebesar itu, maka merupakan kenaikan tertinggi bagi kenaikan gaji karyawan seluruh karyawan perusahaan/pabrik se Jawa Tengah. Kenaikan gaji yang sangat memuaskan ini terjadi karena adanya pendekatan dan hubungan yang baik SPSI dan pihak perusahaan. Secara ekonomi peningkatan gaji yang rata-rata 40 % itu dapat meningkatkan kesejahteraan hidup karyawan dan keluarga karyawan.

Untuk mengurangi beban karyawan dalam menghadapi Hari Raya setiap setahun sekali SPSI PT. Fumira Semarang selalu berusaha meningkatkan tunjangan Hari Raya.

Pada Hari Raya Tahun 2000 yang baru lalu SPSI PT. Fumira Semarang mengajukan tuntutan uang THR sebanyak 3 bulan gaji. Dengan melalui pendekatan dan loby yang simpatik akhirnya tuntutan kenaikan THR disetujui oleh pihak perusahaan. Untuk tahun 2000 THR karyawan sebesar 2,5 bulan gaji ditambah masa kerja dikalikan Rp 7.000,- . Jadi kalau karyawan memiliki gaji Rp 500.000,- masa kerja 10 tahun maka yang bersangkutan menerima THR sebagai berikut :

$$\text{Rp } 1.250.000 + 10 \text{ tahun} \times \text{Rp } 7.000 = \text{Rp } 1.320.000,-$$

Menurut peneliti THR PT. Fumira Semarang sudah relatif tinggi dibanding dengan THR perusahaan yang lain yang rata-rata hanya 1 bulan gaji.

Menurut Bpk. Wahyudi kenaikan itu dirasakan sudah cukup tinggi, hal ini sengaja dilakukan untuk meringankan beban karyawan dalam menghadapi Hari Raya, terutama bagi karyawan yang putra-putrinya cukup banyak.⁴⁹

Meskipun pemberian bonus tidak wajib, karena pemberian bonus itu dilakukan apabila perusahaan mendapatkan untung, tetapi SPSI PT. Fumira selalu

49. Hasil wawancara dengan Bpk. Wahyudi Manager PT. Fumira Semarang, tanggal 2 Januari 1999.

berusaha agar karyawan bisa mendapatkan bonus setiap tahunnya.

Kendala yang dihadapi SPSI dalam mengajukan bonus yaitu tidak diketahuninya neraca perusahaan, sehingga pihak SPSI tidak mengetahui dengan persis berapa untung perusahaan setiap tahunnya, hal ini disebabkan karena pihak perusahaan tidak memberitahukan neraca perusahaan setelah melakukan tutup buku. Meskipun secara resmi SPSI tidak diberitahu tentang neraca perusahaan tetapi pihak perusahaan tetap memberikan bonus setelah dilakukan tutup buku. Bpk Wahyudi menyadari sepenuhnya bahwa untung dan rugi perusahaan ditentukan oleh tingkat motivasi kerja karyawan, oleh karena itu bonus tetap diberikan setiap tahun. Menurut Bpk. Wahyudi bahwa bonus diberikan dalam rangka untuk meningkatkan motivasi kerja para karyawan dan menambah kesejahteraan karyawan.

3. Peran SPSI PT. Nyonya Mener .

Pada waktu peneliti melakukan penelitian di PT. Nyonya Mener kondisi PT. Nyonya Mener sedang Chaos karena sedang terjadi unjuk rasa dan mogok kerja, disamping itu kepengurusan SPSI baru aktif kembali setelah 8 tahun vakum.

Penelitian di Nyonya Mener Semarang hampir saja tidak diperbolehkan. Penelitian diijinkan setelah ada ijin dari kuasa hukum dari perusahaan.

Kefakuman kepengurusan SPSI sengaja dibiarkan oleh pihak perusahaan karena kondisi seperti itu (vakum) menguntungkan pihak perusahaan. Dengan fakumnya SPSI tidak akan banyak tuntutan pekerja, karena pekerja akan kesulitan untuk melakukan tuntutan.

Akibat kondisi perusahaan yang sedang chaos dan tidak aktifnya pengurus SPSI selama 8 bulan, maka kesulitan bagi peneliti untuk mendapatkan data atau informasi tentang peran SPSI PT. Nyonya Mener. Data dan informasi tentang peran SPSI PT. Nyonya Mener hanya terbatas pada proses musyawarah dan negoisasi antara SPSI dan perusahaan yang diwakili kuasa hukum perusahaan dalam menyelesaikan mogok kerja dan unjuk rasa buruh atau pekerja.

Peran SPSI PT. Nyonya Mener yang paling menonjol adalah pada waktu musyawarah dan negoisasi untuk menyelesaikan mogok kerja dan unjuk rasa buruh atau pekerja.

Salah satu buruh PT. Nyonya Mener yang bernama Wagiman mengatakan, bahwa meskipun Ketua SPSI Sdr. Ari sudah tidak aktif selama 8 bulan karena di mutasi di luar jawa tetapi semangat untuk memperjuangkan nasib buruh masih tetapi konsisten. Hal itu bisa dilihat ketika memperjuangkan tuntutan buruh pada waktu musyawarah dan negoisasi dengan pihak

perusahaan dan kuasa hukumnya, Sdr. Ari betul-betul berusaha agar semua tuntutan buruh dapat dipenuhi oleh perusahaan. Meskipun hanya seorang diri Sdr. Ari tidak gentar menghadapi pihak perusahaan dan kuasa hukumnya. Berkat keteguhan, keuletan, ayng didukung kemampuan berkomunikasi Sdr. Ari, dapat memperjuangkan semua tuntutan buruh.

Menurut Ketua SPSI SPSI PT. Nyonya Mener Sdr. Ari mengatakan, bahwa peran pengurusnya masih terbatas pada hal-hal yang normatif dan belum aspiratif dan dinamis, hal ini disebabkan karena pihak perusahaan hanya berpegang pada buku KKB saja, tidak melihat perkembangan situasi dan kondisi yang berkembang.

Hak-hak normatif buruh PT. Nyonya Mener yang diperjuangkan oleh SPSI (sebelum vakum) yaitu :

1. Hak untuk mendapatkan upah yang layak (sesuai dengan UMR yang terbaru, untuk wilayah Jawa Tengah sebesar Rp 183.000,-
2. Hak untuk mendapatkan Jamsostek (UU No.3 Tahun 1992)
3. Hak untuk berorganisasi (Kepres No.83 Tahun 1999)
4. Hak untuk mogok
5. Hak untuk cuti.

Upaya lain yang dilakukan SPSI PT. Nyonya Mener dalam rangka meningkatkan kesejahteraan buruh atau pekerja :

1. Mengusulkan kenaikan premi yang sudah diatur dalam buku KKB.
3. Memberikan bantuan sosial kepada anggota, bantuan diberikan bagi karyawan yang sakit Rp 50.000 dan kematian Rp 75.000,-.
4. Mengusulkan THR setiap tahun yang sudah ditentukan di dalam kesepakatan kerja bersama (KKB). Pasal 28 yang besarnya satu bulan gaji.
5. Mengusulkan bantuan bersalin bagi pekerja wanita seperti yang diatur dalam Pasal 23 buku KKB.
6. Mengusulkan sumbangan pernikahan, duka cita dan musibah, seperti yang sudah diatur dalam Pasal 29 buku KKB.
7. Mengusulkan rekreasi bagi karyawan seperti yang sudah diatur dalam Pasal 31 buku KKB, yang pelaksanaannya ditentukan 2 tahun sekali. Seluruh biaya rekreasi ditanggung perusahaan.

Menurut peneliti peran SPSI PT. Nyonya Mener belum bisa maksimal hal ini disebabkan karena kurang harmonisnya hubungan antara SPSI dan perusahaan, hal ini sengaja diciptakan oleh

perusahaan agar SPSI tidak banyak melakukan tuntutan.

Sistem pengupahan di PT. Nyonya Mener masih bersifat normatif atau mengacu pada UMR, padahal kalau mengacu pada ketentuan UMR untuk Jawa Tengah upah buruh hanya Rp 183.000,-. Bagaimana buruh akan menghidupi keluarganya kalau hanya menerima upah yang begitu rendah. Menurut Soeparto, Ngadirin dan Sarwendo buruh yang diwawancarai oleh peneliti mengatakan, bahwa upah yang diterima setiap bulan hanya cukup untuk membeli minyak gas dan beras, sedangkan untuk membeli sayur terpaksa harus mencari pekerjaan sampingan, apalagi untuk membiayai sekolah sangat tidak mungkin. Para buruh tersebut menambahkan, bahwa kondisi umum kehidupan keluarga buruh PT. Nyonya Mener masih pada tahap keluarga pra sejahtera dan sejahtera tahap I.⁵⁰

Menurut peneliti peran SPSI PT. Nyonya Mener belum optimal sebagaimana, tingkat kesejahteraan

50. Menurut Mubiyarto bahwa keluarga pra sejahtera adalah keluarga yang belum bisa memenuhi kebutuhannya (basic need) secara maksimal, seperti sandang, papan, dan pangan. Sedangkan keluarga sejahtera tahap I yaitu keluarga yang dapat memenuhi kebutuhannya dasarnya secara minimal, tetapi belum dapat memenuhi kebutuhan sosial psikologinya (socio psychological needs), seperti kebutuhan akan pendidikan, keluarga berencana, interaksi dalam keluarga, interaksi dalam lingkungan tempat tinggal, dan transportasi.

C. Peran SPSI Terhadap Bekerjanya Hukum Ketenagakerjaan.

1. Peran SPSI Kota Semarang.

Bekerjanya hukum ketenagakerjaan tidak akan lepas dari peran SPSI sebagai organisasi buruh atau pekerja. Menurut B.Seidman, bekerjanya hukum ditentukan tiga komponen yaitu (1) lembaga pembuat undang-undang (legislatif), (2) lembaga penerapan hukum (lembaga yudikatif), (3) masyarakat sebagai subjek sekaligus objek hukum.⁵¹

Sebagai subjek dan objek hukum SPSI merupakan faktor penting dalam bekerjanya hukum ketenagakerjaan, oleh sebab itu berhasil dan tidaknya bekerjanya hukum di SPSI akan ikut menentukan.

Menurut Soerjono Soekanto, bahwa masalah pokok dari penegakan hukum sebenarnya terletak pada faktor-faktor atau komponen yang mempengaruhinya.⁵² Faktor-faktor itu ialah :

1. Faktor hukumnya sendiri, atau peraturan perundang-undangan.
2. Faktor ponegak hukum, yaitu pihak-pihak yang membentuk maupun yang menerapkan hukum.

51. Ibid, hal 31.

52.Suryono Sukanto,Dampak Hukum Terhadap Pola Perilaku Manusia, dalam masalah-masalah hukum No,5-6 tahun XII, Universitas Diponegoro, Semarang.

3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum itu tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya , cipta, dan karsa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Peran DPC SPSI Kota Semarang terhadap bekerjanya hukum ketenagakerjaan secara konkrit dilakukan dengan :

1. Mensosialisasikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru seperti Konvensi ILO yang telah diratifikasi, UU No. 25 Tahun 1997 dan Kepres No.83 Tahun 1999.
2. Melakukan pengawasan pelaksanaan hukum ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan, terutama peraturan perundangan yang baru.
3. Melakukan pengawasan terhadap pemenuhan hak-hak buruh atau pekerja, yang meliputi hak atas pekerjaan, hak atas pengupahan yang layak sesuai, hak atas perlindungan, hak berorganisasi dan berserikat, hak untuk berunding bersama , dan hak mogok.
4. Melakukan tuntutan kepada perusahaan atas tidak dipenuhinya hak-hak pekerja.

5. Melaporkan kepada Depnaker dan Kepolisian atas tidak dipenuhinya hak-hak normatif buruh dan pelanggaran hak-hak azasi buruh oleh pengusaha.

Menurut Satjipto Rahardjo, agar hukum dapat dijalankan dengan seksama dalam masyarakat dibutuhkan perangkat pendukung tertentu seperti lembaga-lembaga , struktur sosial dalam arti luas dan orang-orang yang melaksanakannya. Dengan demikian dapat dikatakan , bahwa apabila pada suatu masyarakat dapat dijumpai keteraturan dan ketertiban hukum dalam jalannya hukum, maka itu berarti, bahwa ia mendapatkan dukungan dari struktur sosial dan aktifitas para pelaksananya.⁵³

Berinjak dari teori tentang bekerjanya hukum dari Satjipto Rahardjo dapatlah dikatakan, bahwa tidak bekerjanya hukum ketenagakerjaan dengan baik, karena kurang adanya dukungan dari perangkat pendukung, yang diantaranya adalah SPSI sendiri. Kurangnya dukungan SPSI terhadap bekerjanya hukum disebabkan karena terbatasnya SDM SPSI, khususnya dibidang hukum.

Berhasil dan tidaknya peran SPSI terhadap bekerjanya hukum akan ditentukan oleh sejauhmana kesiapan yang dilakukan SPSI sebelum bertindak.

53. Buku KUMPULAN PIDATO PENGUKUHAN GURU BESAR FAKULTAS HUKUM UNDIP SEMARANG, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 1995, hal 48.

Kesiapan utama yang harus dilakukan oleh SPSI sebelum bertindak melakukan peran adalah kemampuan untuk komunikasi. Komunikasi bukanlah hanya sekedar membaca, menulis, dan berbicara, agaknya adalah pemindahan informasi dan pengertian dari seseorang kepada yang lainnya. Berkaitan dengan SPSI, agar dapat melakukan perannya dengan baik maka pengurus di semua tingkatan harus mampu melakukan komunikasi dengan baik. ⁵⁴

2. Peran SPSI PT. Fumira Semarang

Peran SPSI PT. Fumira Semarang terhadap bekerjanya hukum dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Mensosialisasikan dan melaksanakan perundang-undangan baru di bidang ketenagakerjaan, seperti UU No. 25 Tahun 1997, Kepres No.83 Tahun 1999.
2. Mensosialisasikan dan melaksanakan konvensi ILO yang telah diratifikasi.
3. Mengupayakan terpenuhinya semua hak-hak normatif buruh.
4. Mengawasi pelaksanaan hasil kesepakatan bersama yang tertuang dalam buku KKB.

54. Ibid, hal 30.

5. Mengawasi pelaksanaan peraturan perusahaan.
6. Melakukan tuntutan kepada perusahaan atas tidak dipenuhinya hak-hak pekerja.
7. Melaporkan kepada Depnaker dan Kepolisian atas tidak dipenuhinya hak-hak normatif buruh dan pelanggaran hak-hak azasi buruh oleh pengusaha.

Peran SPSI PT. Fumira Semarang terhadap bekerjanya hukum tidak akan berhasil tanpa adanya partisipasi atau dukungan perusahaan dan para buruh, sebab secara riil implementasi hukum ketenagakerjaan akan banyak dipengaruhi oleh sejauhmana tingkat kepatuhan perusahaan dan para buruh hukum ketenagakerjaan ini sendiri. Perusahaan dan buruh merupakan salah satu aspek terhadap bekerjanya hukum ketenagakerjaan. Secara teori bekerjanya hukum selalu mempertimbangkan berbagai aspek, seperti aspek substansi hukum (undang-undang), aparat penegak hukum, sarana dan prasarana bagi pelaksanaan hukum, dan budaya hukum dalam masyarakat.⁵⁵ Terhadap bekerjanya hukum ketenagakerjaan SPSI merupakan aparat bagi bekerjanya hukum. Dalam implementasinya

55. Ibid hal 33.

SPSI diharapkan tidak hanya sebagai pengawas dan dalam bekerjanya hukum ketenagakerjaan saja tetapi juga harus sampai pada tingkat pemberian sanksi dan penindakan terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran. Selama ini peran SPSI terhadap bekerjanya hukum masih terhambat pada pengawasan pelaksanaan undang-undang dan belum sampai pada pemberian penindakan dan pemberian sanksi terhadap para pengusaha yang melakukan pelanggaran.

3. Peran SPSI PT. Nyonya Mener Semarang.

Peran SPSI PT. Nyonya Mener terhadap bekerjanya hukum dilakukan dengan :

1. Mensosialisasikan dan melaksanakan perundang-undangan baru di bidang ketenagakerjaan, seperti UU No. 25 Tahun 1997, Kepres No.83 Tahun 1999.
2. Mensosialisasikan dan melaksanakan konvensi ILO yang telah diratifikasi.
3. Mengupayakan terpenuhinya semua hak-hak normatif.
4. Melakukan tuntutan kepada perusahaan atas tidak dipenuhinya hak-hak pekerja.
5. Melaporkan kepada Depnaker dan Kepolisian atas tidak dipenuhinya hak-hak normatif buruh dan pelanggaran hak-hak azasi buruh oleh pengusaha.

6. Mengawasi pelaksanaan hasil kesepakatan bersama yang tertuang dalam buku KKB.
7. Mengawasi pelaksanaan peraturan perusahaan.

Secara umum peran SPSI PT. Fumira Semarang terhadap bekerjanya hukum masih terbatas pada pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang dan belum sampai pada tingkat teguran terhadap perusahaan karena pelanggaran yang dilakukan. Hal ini disebabkan karena para pengurus SPSI PT. Fumira takut kalau dianggap berani dengan perusahaan. Terutama para pengurus SPSI yang memiliki jabatan, pada umumnya mereka lebih banyak mengambil sikap diam dari pada banyak bicara dan rekatif. Di PT. Nyonya Mener pengurus SPSI masih trauma dengan sikap perusahaan yang kurang aspiratif terhadap masukan berkaitan dengan pelanggaran hukum yang dilakukan perusahaan.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dari uraian-uraian pada bab-bab sebelumnya, maka pada bab penutup ini akan disampaikan beberapa kesimpulan dan saran sebagai hasil akhir dari pembahasan tentang "Peran Serikat Pekerja Seluruh Indonesia Dalam Memperjuangkan Hak-Hak Buruh Untuk Meningkatkan Kesejahteraan".

A. Kesimpulan.

1. Kurang berhasilnya peran SPSI selama ini disebabkan oleh kurang harmonisnya hubungan antara SPSI dan pengusaha, budaya hukum buruh yang kurang baik, rendahnya tingkat pendidikan di kalangan pengurus, kurang adanya perlindungan bagi pengurus oleh pemerintah. Akibat hal tersebut HIP, lembaga Tripartit dan Bipartit tidak berfungsi dengan baik.
2. SPSI sebagai Struktur sosial yang merupakan komponen dalam bekerjanya hukum belum banyak berperan, hal ini disebabkan karena :
 - a. Terbatasnya sumber daya manusia (SDM) pengurus khususnya di bidang hukum.
 - b. Rendahnya budaya hukum dikalangan buruh atau pekerja. Hal ini menjadi kendala terhadap sosialisasi hukum.

- c. Akibat pelaksanaan hukum yang refresip. Hal menjadikan kendala bagi SPSI untuk berpartisipasi dalam bekerjanya hukum.
3. Hubungan segitiga dalam industrial Pancasila (HIP) buruh-pengusaha-pemerintah masih memihak pengusaha. HIP dalam konsepsinya baik, namun dalam implemantasinya kurang baik, ini terjadi karena pengawasan terhadap pelaksanaan undang-undang oleh Depnaker sangat lemah, di pihak lain pengawasan dari organisasi buruh tidak berjalan karena terbatasnya sumber daya penngurus SPSI, khususnya dibidang hukum.
4. Banyak pelanggaran hukum yang dilakukan pengusaha seperti ketentuan UMR, Jamsostek, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, upah lembur, Tunjangan Hari Raya, Hak Cuti melahirkan, dan lain-lain tidak diproses. Selama ini tindakan yang dilakukan oleh Depnaker selaku pengawas pelaksanaan undang-undang baru dalam tahap mendorong dilaksanakannya autran, dan dalam wujud peringatan.

B. Saran.

1. Agar SPSI dapat berperan sebagaimana mestinya, yaitu sebagai organisasi serikat pekerja yang berfungsi untuk melindungi dan memperjuangkan hak-hak pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan, maka SPSI harus

meningkatkan sumber daya manusia (SDM) bagi para pengurus pada semua tingkatan, terutama peningkatan ilmu pengetahuan di bidang organisasi, komunikasi dan hukum. Dengan ditingkatkannya SDM bagi para pengurus, maka diharapkan SPSI akan dapat berperan dengan baik.

2. Wujudkan hubungan HIP, tegakkan lembaga tripartit dan bipartit dengan baik, karena ketiganya merupakan sarana untuk komunikasi dan wadah perjuangan bagi SPSI dalam rangka memperjuangkan hak-hak buruh untuk meningkatkan kesejahteraan, sebagai wadah untuk menyelesaikan permasalahan perburuhan, dan sebagai wadah komunikasi antara buruh-pengusaha-pemerintah. Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan hubungan industrial Pancasila (HIP), lembaga bipartit, dan tripartit yaitu pelihara hubungan yang baik, lakukan dengan perilaku yang simpatik dan komunikasi yang baik, pilih waktu tepat untuk melakukan komunikasi atau pertemuan, dalam hal berunding jadilah pendengar yang baik, cari saat yang tepat kapan anda bicara. Selama berunding hindarkan adanya perbedaan pendapat. Dalam hal ternyata ada perbedaan pendapat diantara dalam berunding, hendaknya mengajukan usul untuk menunda jalannya perundingan guna melakukan "lobby" di luar forum perundingan.

3. Permasalahan yang menyangkut ketenagakerjaan di perusahaan yang menimbulkan konflik, terutama masalah pelanggaran terhadap hak-hak buruh hendaknya diselesaikan dengan cara-cara persuasif dan dialog, dengan melibatkan kelompok-kelompok masyarakat, aparatur pemerintah (Polisi dan Depnaker), dan pengusaha. Pola penyelesaian permasalahan seperti akan efektif dan terjaganya obyektifitas dan konsistensi pihak-pihak yang bermasalah.